

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Ühiskonnateaduste instituut
Sotsioloogia, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava
Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika eriala

René Armas Weber

**VARJUPAIGASAAJAD KUI TÖÖJÕUD MAAPIIRKONNAS: ÜHE
ŠVEITSI PÕLLUMAJANDUSLIKU ETTEVÕTTE KOGEMUS**

bakalaureusetöö

Juhendaja: Judit Strömpl (Phd)

Tartu

2016

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töös kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

René Armas Weber

01.06.2016

Abstract

This bachelor's thesis entitled "Refugees as workforce in a rural region: the experience of a Swiss agricultural enterprise" is based on the author's empirical qualitative research with the purpose of improving academic knowledge in the field of refugee work integration in a rural context. This is a topic which has not as yet been exclusively researched by the Estonian academic community and represents the author's personal interest and commitment in the pursuit of this knowledge.

The present humanitarian (asylum) crisis – which has its roots in several regions, where civil war, foreign aggression and ethnic-cultural conflicts drive individuals and whole communities to flee, affecting as well their neighboring countries and developed states as in Europe with the arrival of increasing numbers of asylum seekers – has the effect of making one reflect on what are the best practices out there for refugee integration. Studying and comparing different asylum systems and the methods described by asylum field workers and researchers can help one better understand the challenges and opportunities there are to improve on one's national policies and practices. By this reasoning it can also be worthwhile to learn directly from refugees and their employers in other countries about what does and does not work?

This thesis first offers a general overview of the Swiss asylum system, followed by a theoretical discourse analysis in which the author expands on refugee dispersal policy (which is a basis of Switzerland's federal asylum regulation) and also introduces a recent Swiss pilot project for refugee work integration in the agricultural sector. Secondly, the central part of this academic paper is a presentation of empirical qualitative research findings from semi-structured interviews made with the owners of a Swiss agricultural company who are renowned for having provided work opportunities to locally placed refugees for the past 20 years. The focus in this case was on explaining their motives in so doing and portraying their experiences of employing refugees. Also researched – by the same method – was one refugee worker's own perspective about his experience working in this company.

The author's research method was based on using his own previously prepared interview guides, with open-ended questions addressing many facets of the topics of interest

and making audiovisual recordings of the conversations for later analysis. The respondents were given a certain degree of freedom to better express their views and use their own terms – these are in part later interpreted revealing additional meaning, which enriches this research from a qualitative stance. In the process of interviewing, the author's role was one of guiding the conversations using active listening techniques and staying focused on the main topics. As these interviews were held in English – not in the native languages of the respondents – the selection of participants was kept small and the previously prepared questions had to be often simplified and some as well dismissed.

In conclusion, the findings of this empiric research point to several aspects that have shaped the practice of employing refugees in this company. Amongst them are worth mentioning the necessity of gaining acceptance of refugee recruits by all members of staff and keeping a firm stance on work discipline. The perspectives of the employer and employee and foreigner are distinct but based on mutual gain – on the one hand through availability of local workforce as a valued resource for the employer and on the other as a means to find a first workplace for the refugee worker, who can then continue his pursuit of economic and social integration. Employing refugees in farms may be an effective course for the step-by-step economic integration of rurally placed asylum immigrants, also benefitting agricultural entrepreneurs. Refugee work integration in a rural context based on Swiss experience remains a broad and very new subject, which will require further empiric research with a wider selection of participants, necessitating more evidence before implicit conclusions can be made.

Sisukord

Sissejuhatus	6
1. Kirjanduse ülevaade	8
1.1 Šveitsi asüülisüsteem.....	8
1.2 Varjupaigasaajate riigisisese ümberpaigutamise teoreetilised lähtekohad	15
1.3 Pilootprojekt varjupaigasaajate tööhõive edendamiseks agraarsektoris.....	24
1.4 Probleemi seade, töö eesmärk ja uurimisküsimused	26
2. Metoodika.....	27
2.1 Metodoloogilised lähtekohad	27
2.2 Andmekogumismeetod.....	27
2.3 Uuringus osalejate selekteerimine ja intervjuude korraldamine.....	28
2.4 Andmeanalüüsi meetod.....	28
2.5 Intervjuude kirjeldus.....	29
3. Uurimuse tulemused.....	32
3.1 Ettevõtte üldine kirjeldus.....	32
3.2 Töökollektiivi iseloomustus ja kvalifikatsioonid	32
3.3 Kogemused töösuhetes varjupaigasaajatega.....	34
3.4 Protseduurid varjupaigasaajate töölevõtmisel	35
3.5 Varjupaigasaaja enda kogemus antud põllumajanduslikus ettevõttes	36
Arutelu	38
Kokkuvõte	40
Kasutatud kirjandus	42
Lisad	46

Sissejuhatus

Varjupaigaotsijate numbrid on viimastel aastatel tõusnud märkimisväärselt nii teravates konfliktides vaevlevate riikide enda territooriumil, nende naabermaades kui ka järjest tuntavamalt Euroopas ning mujal arenenud riikides. Järjest enam on tarvis arutleda viiside üle, kuidas asüüli vajadusest tingitud suureneva immigratsiooni raames saavutada edusamme integratsiooniprotsessides. Seejuures võiks ilmned, et varjupaigasaaajad on potentsiaalselt lisaväärtusi loov inimkapital. Sellise tulemuseni jõudmiseks tuleb kriitilise pilguga üle vaadata seniseid katseid asüülisüsteemide raames vastata pagulaste töötuse probleemi lahendamisele, inimväärsel kohtlemisele ning sotsiaalse kooskõla saavutamisele. Parimate meetmeteni jõudmiseks on kindlasti oluline õppida teiste riikide kogemustest asüülipoliitikate kujundamisel ning lähtuda asüülivaldkonnaga seotud spetsialistide ja ka vabatühenduste ekspertarvamusest. Lõpuks miks ka mitte küsida otse varjupaigasaaajate ja (kui õnnestub leida) nende tööandjate endi käest – mis nende arust toimib ja ei toimi?

Eesti senised kogemused varjupaigasaaajatega on väga piiratud, võiks lausa öelda, et kodune asüülipoliitika on alles väljakujunemisel ning seda eriti integratsiooniprotsessides. Kindlasti on meid mõjutanud ja suunanud meie lääne- ja põhja-Euroopa naabrite kogemused ning oleme ka matkinud nende asüülisüsteeme. Me oleme ka ratifitseerinud rahvusvahelisi leppeid, mis näevad ette pagulaste kaitsmist ja võrdsete õiguste tagamist ning norme, millest lähtutakse asüülitaoitlejate vastuvõtul. Siiski on meil veel sedavõrd vähe kokkupuuteid varjupaigasaaajate integreerimisega, et on tarvis külastada teisi riike, selleks et kogeda teatud praktikaid *in action*.

Nimelt on antud uurimistöö juures otsitud head näidet ettevõttest, millel oleks pikk kogemus töösuhetes pagulastega põllumajandussektoris. Huvi sellist nähtust uurida tekkis algselt mõtisklusest, mille sisuks oli: mis saaks, kui Eestis korraldataks pagulaste ümberpaigutamine teiste pika asüülitraditsiooniga riikide eeskujul? – kas meie maakondlikud tööandjad ja asüülistspetsialistid on valmis pagulasi kaasama kohalikku tööturgu – ning järeldusena – milliseid õpetusi saavad meiega jagada teiste riikide põllumajandussektori tööandjad, kelle juures töötavad varjupaigasaaajad?

Antud uurimistöö objektiks on seega valitud põllumajanduslik ettevõtte, mis on oma koduriigis pälvinud laiahaardelist tunnustust, olles kujunenud teatud eeskujuks

varjupaigasaaajate tööandjana põllumajandussektoris. Tegemist on Šveitsis Basel-Landschaft'i kantonis Füllinsdorf'i vallas tegutseva pereettevõttega Eschbach Gemüsebau. Töö eesmärgiks on selle ettevõtte näitel saada teada, milline on tööandjate kogemus varjupaigasaaajate tööle võtmisel ning kajastada ühe varjupaigasaaaja perspektiivi ettevõttes töötamise kogemusest.

Bakalaureusetöö esimene osa, pakub konteksti uurimuse põhifookuses olevale fenomenile – nimelt varjupaigasaajad, kes elavad maapiirkondades ning töötavad maakondlikes ettevõtetes. Esiteks kirjeldatakse Šveitsi asüülisüsteemi, riigi ametkondade raportite ja asüülikorda reguleerivate seaduste alusel. Siin on põhijoonteks föderatiivne võimukorraldus ja varjupaigaotsijate ja -saajate riiklik ümberjaotamine. Sellele järgneb teaduslike artiklite analüüs, kus esitatakse arutelu varjupaigasaaajate ümberpaigutusprogrammide teoreetilistest lähtekohtadest ja kriitikast. Antud osas selgitatakse poliitilisi argumente, millest tingitult on osa asüülitaoletajatest ning varjupaigasaaajatest suunatud elama väljaspool suurimaid asulaid ka maapiirkondadesse. Ühtlasi lahatakse sellise poliitika tulemusi integratsiooniprotsesside väljakujunemisest lähtuvalt. Järgmisena tutvustatakse 2015. aastal Šveitsis alustatud riiklikku pilootprojekti, mis püüdleb pagulaste tööhõive ja -oskuste suurendamisele põllumajanduslikes ettevõtetes. Antud algatus on suuresti inspireeritud Eschbach Gemüsebau tegevusest varjupaigasaaajatele töövõimaluste pakkumisel ning oluliseks fooniks uuritud ettevõtte edaspidisele kirjeldamisele.

Käesoleva diplomitöö peaosa on empiiriline uurimistöö, mis põhineb kvalitatiivsel lähenemisel, kus meetodiks on valitud poolstruktureeritud intervjuude läbiviimine ja analüüsimine. Intervjuud viidi läbi Šveitsis ettevõtte omanike ja ühe nende töölisega, kelleks on varjupaigasaaaja. Antud osas on püstitatud uurimisküsimused, millest on lähtunud intervjuude läbiviimisel ning selgitatakse, milliseid töövahendeid ja tehnikaid on uurimisprotsessis rakendatud. Ühtlasi kirjeldatakse intervjuude kulgemist ning esitatakse andmeanalüüsi tulemused ja arutelu koos autoripoolsete täheldustega.

Kuna tegu on esimese vastavasisulise uurimusega, mis on Eestis ja eestikeelsena esitatud, loodab käesolev rakendusliku suunitlusega bakalaureusetöö suurendada teadlikkust antud teemast. Ühtlasi on käesoleva uurimuse tagajärjel autoripoolseks lootuseks, et sellele võiksid toetuda edaspidised uuringud ning et Eschbach'i ettevõttest saaks inspiratsiooni ammutada Eestis sarnaste, kuid kohalikele oludele vastavate, projektide ja algatuste kordasaatmiseks.

1. Kirjanduse ülevaade

1.1 Šveitsi asüülisüsteem

Šveitsi asüülisüsteemi on vorminud mitu sajandit pikk humanitaarse kaitse pakkumise traditsioon. Kaasajal on riigi asüülipoliitikat oluliselt kujundanud rahvusvahelised kokkulepped. Šveits võtab igal aastal arvestatava hulga põgenikke ja teisi kaitse vajajaid vastu. Antud peatükk esitab ülevaate asüülikorraldusest eesmärgiga pakkuda kontekstuaalset informatsiooni töö empiirilisele osale. Alljärgnev tekst on referatiivne – see toetub suurel määral Šveitsi migratsiooni ameti, pr. keeles Secrétariat d'état aux migrations (SEM) ja teiste riiklike ametkondade poolt koostatud raportitele ning asüülikorda reguleerivatele seadustele. Asüülisüsteemi kirjeldamisel on kasutatud jooniseid ja tabeleid, mille andmed pärinevad ametlikest allikatest, mida autor on selle töö tarbeks tõlkinud ja ümber vormistanud.

Lühike kokkuvõte asüülitraditsioonist

Antud osa põhineb autori poolt tõlgitud ja ümberjutustatud ametlikul raportil, mille on koostanud Šveitsi migratsiooni amet (SEM, 2011, *Tradition...*).

Šveitsis on juba mitu sajandit asüüli leidnud usu- või poliitilise ideoloogia tõttu tagakiusamise ohvriteks langenud inimesed. Kuni globalisatsiooni tekke alguseni (20. sajandi lõpus) on enamasti varjupaika saanud naabermaadest tulnud põgenikud. Komme varjupaika pakkuda ulatub tagasi vastureformatsiooni aegadesse, mil paljud protestandid olid sunnitud oma kodumaalt lahkuma. Näiteks oli 17. sajandi lõpuks hinnanguliselt 20 tuhat isikut saanud asüüli usulistel põhjustel ning vaid ühe põlvkonna möödumisel lisandus nendele veel 140 tuhat uut põgenikku.

Šveitsis on poliitilist varjupaika leidnud mõned silmapaistvad riigimehed ja poliitikud, kelle seas 19. sajandi alguses oli näiteks tulevane Prantsusmaa kuningas Louis Napoléon Bonaparte (Napoléon III). Samuti said poliitilise tagakiusamise eest erinevatel perioodidel asüüli mitmed naaberriikide rojalistid, anarhistid, nihilistid, sotsiaaldemokraadid ja isegi kaugemalt tulnud kommunistid. Näiteks viimaste seas viibisid mõnda aega Šveitsis kodumaalt pagendatud Lenin ja Trotski.

Riigi asüülitraditsiooni on aga varjutanud asjaolu, et Teise maailmasõja kontekstis keelduti vastu võtmast oma nn rassikuuluvuse tõttu holokausti eest põgenevaid inimesi. Tegu oli

ilmselgelt poliitilise otsusega. Tollal põhjendas liidukantsler Eduard von Steiger oma otsust väites, et „paat on täis“ – Šveitsil ei ole võimalik neid inimesi vastu võtta.

20. sajandi teises pooles võttis Šveits vastu hulga Nõukogude liidu sotsialistlike režiimide repressioonide eest põgenevaid ungarlasi, seejärel ka tšehhoslovakke ning hiljem poolakaid. Ajapikku hakkas põgenikke tulema ka kaugemalt, esiteks Tiibetist (al.1959 a.) siis ka Tšiilist (al. 1973 a.) ning 1975. aastast alates järjest enam ka kagu-Aasiast.

1980ndad aastad tähistavad pööret, mil varjupaigaotsijaid saabus senisest palju suuremal hulgal ning põgenike rahvuslik taust oli mitmekesisem. Uusi asüüli immigrante tuli nii vähem arenenud riikidest nagu Sri Lanka, Iraak ja mitmed Aafrika riigid, kui ka endiselt Euroopast, peamiselt Türgist ja Balkaniriikidest. Sellise arengu põhjuseks peetakse globalisatsiooni tekkimist, mis lõi tihedamaid rahvusvahelisi võrgustikke ja suurendas inimeste mobiilsust. Olulised põgeniketulvad 1990ndatel aastatel tulid Kosovo konflikti ja seejärel Bosnia sõja raames. 21.sajandi hakul kõikusid asüülitaotluste arvud 20 tuhande ümber aastas ning siis vähenesid mõnevõrra. Kaasajal on varjupaigaotsijate numbrid jällegi kasvavas trendis.

Asüüliüsteem arvudes

Antud osa põhineb autori poolt tõlgitud ja ümberjutustatud ametlikul raportil, mille on koostanud Šveitsi migratsiooniamet (SEM, 2015, *Statistique ...*).

Kui terves Euroopas tõusis 2014. aastal keskmine asüülitaotlejate arv märkimisväärselt 35% võrreldes eelmise aastaga, siis Šveitsis oli antud suhe tagasihoidlikum – vastavalt 10,7%. Siiski oli 2014. aasta andmetel Šveits oma rahvaarvu poolest üks suurema asüülitaotluste arvuga riike Euroopas. Riigi migratsiooni ameti andmetel oli ühe tuhande elaniku kohta kolm varjupaigataotlejat, mis on antud aastal Rootsi, Austria ja Ungari järel suurim taoline suhe (teistes riikides vastavalt 8,4 ; 3,4 ja 3,1 taotlust ühe tuh. inimese kohta). Uusi asüülitaotlusi oli 2014. aastal ühtekokku 23765. (*Ibid*, lk 3)

Antud töö lisades on (Joonis 1, lk 46) illustreerivalt toodud asüülitaotluste arvude muutus viimastel aastatel avaldatud andmete alusel.

Asüülitaotluste arvud ei anna täpset ülevaadet tegelikust varjupaigaandmise situatsioonist ei Šveitsis ega ka teistes arenenud riikides. Siinjuures tuleb arvestada, et taotlejate seast suunatakse oluline osa inimestest tagasi teistesse ohututesse riikidesse, kus nad oleks võinud

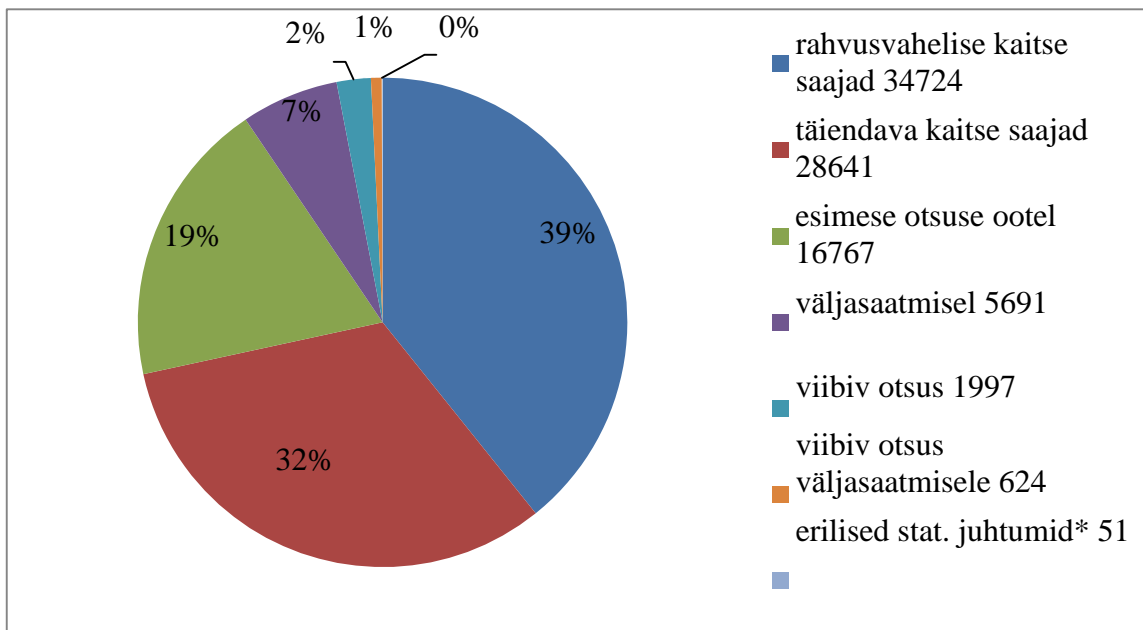
saada varjupaika. Samuti on asüülitaotlemise puhul tegu ajutise situatsiooniga. Vastavalt asüüliprotseduuride otsustele attributeeritakse isikutele erinevaid sisserändaja staatusi, mis defineerivad nende õigusi viibides Šveitsis. Vastasel korral, kui puuduvad õiguspärased põhjendused varjupaiga pakkumiseks, toimub hoopis isikule riigist väljasaatmine.

Järgnevalt esitatakse illustreerivat joonist (Joonis 2) 2014. aasta põhjal asüülisüsteemiga seotud inimeste jaotumisest vastavalt asüüliprotseduuride otsustele. Siinjuures on tähelepanuvääriv, et lisaks tõestatud pagulastele (rahvusvahelise kaitse saajad) on veel teine oluline grupp, kelleks on ajutise e. täiendava kaitse saajad. Käesolevas töös keskendutakse nimelt nii rahvusvahelise kui ka täiendava kaitse saajatele, kes on edaspidi esile toodud ühise nimetusega “varjupaigasajad”. Siiski on kahel grupil teatud õiguslikud erinevused, mida kirjeldatakse täpsemalt järgmises peatükis. Samuti näitab ringdiagramm, et sageli on korraga suur hulk inimesi ootamas otsuse langetamist oma asüülitaotlusele.

Seejärel on kahtlemata huvitav teada, kuidas varjupaigasajad jaotuvad päritolu alusel. Seeläbi avaneb teatud pilt sellest, milliste inimestega (ja kultuurigruppidega) on tegu. Kuigi üldjoontes lähtutakse asüüliprotseduuridel isikuspetsiifilisest situatsioonist, mille tõttu on isik otsustanud põgeneda, võib teatud rahvusliku taustaga gruppide puhul ka kohaldada kiirmenetlusi nn *fast-track* protseduure (*ibid*, lk 4). Töö lisades on esitatud ülevaade 2014. aastal Šveitsis nii rahvusvahelise kaitse (Joonis 3, lk 47) kui ka täiendava kaitse (Joonis 4, lk 48) all olevate isikute jaotumisest nende päritolu riigi alusel.

Diagrammidelt selgub, et olulisim rahvusgrupp varjupaigasajate seas on eritrealased, neil on suur esindatus nii rahvusvahelise kui ka täiendava kaitse all olevate isikute seas. Sageli omistatakse ühest ja samast riigist pärit inimestele erinev varjupaiga staatus. Arvestades praegust tõsist kodusõda Süürias on kindlasti huvitav täheldus, et Šveitsis on suurem osa süüria päritoluga varjupaigasajatest täiendava kaitse all.

Joonis 2: 2014. aasta lõpu andmed Šveitsi asüülisüsteemiga seotud inimeste jaotumisest staatuse alusel (kokku 88501 inimest); ringdiagramm (SEM,2015, *Statistique...*, lk 9)



*tegu on kategoriseerimata juhtumitega, vastavalt SEM andmetele

Asüüliprotseduurid

Asüüliprotseduuride läbiviimise eest vastutab riiklik migratsiooniamet. Šveits lähtub asüüliprotseduuris Genfi ÜRO Pagulaste konventsioonist ja oma asüüli seadusest, *Loi sur l'Asile* (LAsi, 1998). Riik on ka Euroopa liidu Dublini leppega liitunud ning vastavad regulatsioonid jõustusid Šveitsis 2008. aastal (SEM, 2011, *Asile/..*). Asüüliotsijad saavad taotleda varjupaika riigi piiripunktis või lennujaamas piirivalve kontrolli käigus. Samuti saab esitada asüülitautlust, viibides juba riigi territooriumil (k.a. illegaalselt) föderatiivsetes vastuvõtukeskustes. (SEM, 2012, *La demande...*)

Šveitsi migratsiooniamet saab asüülitautluste osas langetada mitut tüüpi otsuseid. Esiteks, selgitatakse välja ega isikut ei tule Dublini regulatsiooni järgselt saata tagasi teise leppega ühinenud riiki, kus on asüüliprotsess juba toimunud või on jäänud pooleli. Samuti lähtutakse „ohutu kolmanda riigi“ põhimõttest, mille alusel saadetakse tagasi isik, kes viibis enne sihtriiki jõudmist „piisavalt kaua“ aega ühes riigis, kus ta oleks saanud varjupaika taotleda. (SEM, 2015, *Décision...*)

Teiseks, selgitatakse taotleja vastavust ÜRO pagulasseisundi konventsiooni kriteeriumitest lähtudes (Lasi Art. 58). Rahvusvahelise kaitse omistamiseks tuleb välja selgitada, kas tegu on tõepoolest olulise tagakiusamise ohvriga (Lasi Art. 3). Väljaspool konventsiooni kriteeriume võidakse isikule pakkuda täiendavat kaitset ajutise elamisloaga, juhul kui tema elu on ohus koduriigis (peamiselt sõjategevuse või muude vägivaldsete konfliktide tõttu) (*ibid*, Art. 4). Juhul kui isik ei kvalifitseeru ei konventsioonipagulase ega täiendava kaitse saaja staatusele ning tema riigist väljasaatmine ei sea tema elu, tervist ja vabadust otsesse ohtu (*non-refoulement* printsiip, *ibid*, Art. 5), on järgmiseks tegevuseks tema väljasaatmise korraldamine. (SEM, 2015, *Décision...*)

Asüüli protseduuride esimeses faasis, mis kestab maksimaalselt kolm kuud, on asüülitaotlejad paigutatud ühte kuuest riiklikust vastuvõtukeskusest. Sel ajal hindab migratsiooniamet esmaste kontrollide abiga, kas isikul on potentsiaalselt valiidne taotlus. Juhul kui on kahtlused, et tegu ei ole kaitset vajava isikuga, kohaldatakse taotlusele kiirmenetlus. Samuti on teatud identifitseeritud taustaga isikute puhul võimalik varjupaiga taotlust kiirmenetluse alla viia ning on ka võimalik saada kiiremini positiivset otsust. (SEM: 2012, *Accueil*)

Taotlusele eitava vastuse andmise korral suunatakse isik edasi ühte riiklikest väljasaatmiskeskustest. Negatiivse otsuse saamist saab isik föderaalkohtus, pr. keeles Tribunal Administratif Fédéral (TAF), edasi vaidlustada (SEM, 2012, *La procédure...*). Positiivse esmase vaatluse korral järgneb aga isiku paigutamine ühte Šveitsi 26 kantonist (Lasi, Art. 27). Juhul kui ümberpaigutamise ajaks ei ole isikule kiirmenetluse korras veel ühtegi staatust omistatud, jätkuvad asüüli protseduurid edasi. Ümberpaigutatud isikuga tegelevad edasi kantoni ametivõimud, teostades migratsiooni ameti edaspidiseid korraldusi. (SEM: 2012, *Accueil*)

Asüülitaotlejate ja varjupaigasaajate ümberjaotus

Šveitsi kantonite vahel jaotatakse kõik esmast kontrolli positiivselt läbinud asüülitaotlejad ning ka juba *fast track* menetlemise protseduuri korras tõestatud konventsioonipagulased ja täiendava kaitse saajad. Ümberjaotamine põhineb föderatsiooni tasandil kehtestatud indeksidel (või kvootidel), mis tulenevad kantonite rahvaarvust. Isik ei saa muul alusel vaidlustada oma paigutamist kindlasse kantonisse, kui läbi (tuumik)perekonna (abikaasad ja nende alaealsed lapsed ning teised ametlikud hoolealused) ühtsuse säilitamise printsiibi (Lasi, Art. 68). (SEM: 2012, *Répartition...*). Järgnevalt pakub Tabel 1 ülevaadet sellest,

kuidas jaotatakse antud isikud protsentuaalselt kantonite vahel.

Tabel 1. Asüülitaotlejate ja varjupaigasaajate jaotamine Šveitsi kantonite vahel, pr. keeles (Weber, allikas SEM: 2012, *Répartition...*)

Kantonid %			
Argovie	7,7	Nidwald	0,5
Appenzell RE	0,8	Obwald	0,5
Appenzell RI	0,2	Schaffhouse	1,1
Basel-Campagne	3,7	Schwyz	1,8
Basel-Ville	2,3	Soleure	3,5
Berne	13,5	Saint-Gall	6,0
Fribourg	3,3	Tessin	3,9
Genève	5,6	Thurgovie	2,8
Glaris	0,6	Uri	0,5
Grisons	2,7	Vaud	8,4
Jura	1,0	Valais	3,9
Lucerne	4,9	Zoug	1,4
Neuchâtel	2,4	Zurich	17,0

* Kantoni nimetused on prantsuse keeles, antud töö loetavuse hõlbustamiseks: Basel-Campagne = Basel-Landshaft (saksa keel)

Elamisload vastavalt asüüliprotseduuri tulemustele

Antud alapeatükis on kasutatud mitte-formaalse allikana Šveitsis registreeritud mittetulundusühingu Web for Migrants (WFM) veebileheküljel esitatud andmeid. Käesolev informatsioon on saadaval mitmes keeles, selleks et aidata uutel sisserändajatel kergemini orienteeruda keerulises ja sageli nende jaoks võõrkeelses õigusruumis.

Rahvusvahelise kaitse saajatele väljastab vastava kantoni registriamet elamisloa-B, pr. keeles *autorisation de séjour (permis B)*, mida tuleb uuendada kord aastas, seni kuni puudutatud isik viibib Šveitsi territooriumil ning tema pagulase staatust ei ole mingitel asjaoludel tagasi võetud. Selle alusel on isikul õigus – vastavalt kantonile, kuhu teda on paigutatud – valida oma elukoha soovitud omavalitsuses. Viie aasta möödumisel väljastatakse pagulasele tähtajata elamisluba (C-luba), pr. keeles *autorisation d'établissement (permis C)*, mille alusel

võib persoon omal soovil muuta elukohta riigi piirides. (WFM, Migraweb, *Residence Permits*)

Täiendava kaitse saajatele väljastatakse nn elamisluba-F, pr. keeles *autorisation provisoire (permis F)*, mida tuleb iga 12 kuu tagant uuesti taotleda. Täiendava kaitse saajate puhul selgitatakse välja ega ei ole muutunud takistavad asjaolud nende tagasisaatmisele päritoluriiki. Sellelgi puhul saab isik vastavalt kantonile, kuhu teda on paigutatud valida oma elukoht soovitud omavalitsuses. Viie Šveitsis elatud aasta järel saavad täiendava kaitse saajad taotleda elamisluba-B. Sellekohase otsuse langetab vastav kanton. (*Ibid*)

Sotsiaalabi ja -majutus

Asüülitaotlejatel ja varjupaigasaajatel on Šveitsis õigus sotsiaalabile niipea kui nad seda vajavad. See õigus ei laiene isikutele, keda suunati väljasaatmiskeskustesse – neil on õigus üksnes vältimatule abile. Sotsiaalabi osutamise eest vastutab kanton ning selle allüksused, riik kompenseerib seotud kulud (majutusteenuse osutamine ja rahalise sotsiaaltoetuse andmine) peatasu põhimõtte alusel. Rahvusvahelise kaitse saajad (pagulased) saavad sotsiaalabi samadel alustel ja rahalises väärtuses kui riigi kodanikud. Asüülitaotlejatele ja täiendava kaitse saajatele on mõeldud mõnevõrra väiksem sotsiaaltoetus, mida osutatakse peamiselt teenustena (näiteks kohapealne toitlustamine ja ostukupongide andmine) ning harvemini rahas. Need kulud hüvitab föderatsioon seni kuni isik on Šveitsis viibinud vähem kui seitse aastat. (SEM, 2015, *Aide sociale...*)

Vastavalt migratsiooni föderatiivse komisjoni (tõlge Weber, pr. keeles Commission fédérale des migrations (CFM)) selgitusele on asüülitaotlejad ja varjupaigasaajad esmalt majutatud vastava kantoni transiitkeskuses. Sealt suunatakse neid edasi erinevatesse omavalitsustesse, kus neile pakutakse sotsiaalmajutust peamiselt ühiselamu-tüüpi keskustes. Sageli on selliste keskuste rajamisel kohalikud haldusüksused vastamisi oma elanikkonna kriitilise reaktsiooniga. (CFM, 2015, *Hébergement...*)

2015ndal aastal kavandatud asüüliseaduse reformimisega plaanitakse suurendada föderaalsete keskuste majutamise võimekust ning pikendada nendes asüülitaotlejate viibimist maksimaalselt 90-lt päevalt 140-le. Koos asüüliprotseduuride efektiivistamisega loodetakse edaspidi jõuda lõpplahendusteni enne isikute kantonitesse ümberpaigutamist, mis vähendaks kantonite vastuvõtukeskuste koormust. (*Ibid*)

Integratsioonimeetmed ja tööluba

Integratsioonimeetmed on suunatud peamiselt varjupaigasaajatele. Vastavaid teenuseid osutavad kantonid ja nende allüksused, neid rahastatakse riiklikest vahenditest ja sageli ka projektide raames erakapitalist. Need teenused lähtuvad põhimõttest toetada riigi ühe ametliku keele baasõpet, lihtsustada tööturule integreerumist ja pakkuda ametikoolitusi. (CFM, 2015, *Intégration*)

Šveitsi migratsiooniameti koduleheküljel osutati veel sellele, et Šveits ei julgusta asüülitaotlejatele integratsioonimeetmete osutamist, kuna neil on vaid ajutine luba riigis viibida. Siiski võidakse asüüliprotseduuride venides pakkuda neile keele- ja ühiskonaõpetust ning muid vabaajategevusi. (SEM, 2015, *Foire aux...*, küsimus nr 10)

Asüülitaotlejatel puudub igasugune õigus töötada asüüliõiguse menetlemise esimese kolme kuu jooksul. Seejärel võidakse neil lubada töötada “olukorras, kus Šveitsi tööturg seda võimaldab” ning kui järgitakse kohaliku elanikkonna prioriteetsust vabadele töökohtadele. Seejuures jääb allika põhjal selgusetuks, millist tööturu olukorda silmas peetakse. Samuti saavad kantonid ise keelata neil töötada teatud valdkondades. Asüülitaotlejad, kellel on teenistus peavad tasuma lisamaksu (pr. keeles „*Taxe spéciale*“), mis on kuni 10% nende tuludest. See on põhjendatud kohustusest katta asüüliprotseduuri kulud. (LAsi Art. 85- 86)

Konventsioonipagulased saavad kantoni tööagentuurilt (pr. keeles Office cantonale de l'emploi) tööloa ning võimaluse registreeruda tööotsijateks (SEM, 2015, *Foire aux...*, küsimused nr 7 ja 8). Samuti võib kanton lubada täiendava kaitse all oleval isikul töötada ja tööotsijaks registreeruda olenemata tööturu olukorrast (SEM, 2015, *Livret F*). Rahvusvahelise kaitse all olevad isikud saavad põliselanikega võrdsetel alustel kandideerida soovitud töökohtadele (LAsi, Art. 61).

1.2 Varjupaigasaajate riigisisese ümberpaigutamise teoreetilised lähtekohad

Šveits ei ole kaugeltki ainus Euroopa riik, mis on korraldanud asüülitaotlejate ja varjupaigasaajate siseriiklikku ümberpaigutamist. Antud teemal leiti teadusartikleid teiste sarnase immigratsioonikorraldusega riikide näidetel, nagu Skandinaaviamaad, Holland, Saksamaa ja Ühendkuningriik. Sarnaselt Šveitsiga on tegu Euroopa riikidega, kus on pikk kogemus ja suurem osalus varjupaiga pakkumises ning enam kokkupuuteid mastaapse

immigratsiooniga. Šveitsi näitel ei leitud teadusartikleid, mis käsitleksid ümberpaigutamisprogrammide rakendamise põhjendusi ja selle kriitikat. Seetõttu on teiste riikide alusel keskendunud universaalsetele argumentidele, kuidas põhjendatakse ning adresseeritakse varjupaigasajate ümberpaigutamise skeemide rakendamist.

Alustuseks on tarvis selgitada üldist probleemi, mistõttu räägitakse ümberpaigutamise süsteemidest – nimelt vajavad asüülitaotlejad ja varjupaigasajad vastuvõturiiki saabudes koheselt ja sageli pika aja jooksul mitmesuguseid tugiteenuseid (nagu sotsiaalmajutus, -hoolekanne, õppevõimalused jne; see kehtib enamuse kohta, kuid on ka hulgaliselt erandeid). Seejuures leiab tihtilugu aset pagulaste koondumine tiheda asustusega ning eelnevalt suurema immigrantide populatsiooniga linnadesse ja elurajoonidesse, millega kaasneb integratsiooni- ja sotsiaalkulude ebaühtlane koondumine nendesse piirkondadesse. Lisaks põhjustavad segregatsiooninähud ja heaolumeetmetest sõltumine kohalike võimude rahulolematust ning toidavad põliselanikkonna vastandumist laiemalt immigrantide ja eriti varjupaigasajatega.

Antud osas väljatoodud teadusartiklite analüüsile toetudes saab üldiselt rääkida, et asüülitaotlejate ja varjupaigasajate riigisisest ümberpaigutamise poliitikat kujundavad peamiselt kolm tähtsamat sotsiaalmajanduslikku ja halduslikku aspekti. Lisaks antud määratlusele oleks inimliku ümberpaigutamise skeemi korraldamiseks kohane lähtuda veel teistest eetilistest printsiipidest ja pragmaatilistest sammudest, mis võtavad arvesse pagulaste muid erivajadusi.

Damm'i, A. P. ja Rosholm'i, M. (2009, lk 106) järgi on peamised varjupaigasajate ümberjaotamise poliitika korraldamise aspektid järgmised:

- a) Avaliku finantseerimise motiiv (*the public finance motive*) – asüülitaotlejate ja pagulaste ümberpaigutamisega soovitakse ühtlustada asüülišüsteemi sotsiaalkulusid omavalitsuste vahel.
- b) Majutamise motiiv (*the housing motive*) – varjupaigasajate ümberjaotamine võimaldaks efektiivsemalt kasutada terve riigi territooriumil saadaval olevat majutamise infrastruktuuri. Peamistes linnakeskustes on majutus üldiselt kallim ning sotsiaalmajutuse taristu suuresti koormatud ja sageli oma võimekuse piiridel.
- c) Assimilatsiooni motiiv (*the assimilation motive*) – immigrantide suunamine vähem rahvastatud ning väiksema võõramaise populatsiooniga piirkondadesse peaks suurendama vajadust oma nn riigispetsiifilist sotsiaalkapitali parandada ning kiiremini integreeruda.

Selleks on tarvis omandada riigi keelt ja teadmisi kohalikust kultuurist ning luua tihedaid suhteid põliselanikega.

Varjupaigasaajate suurtesse linnadesse koondumisest

Varjupaigasaajad koonduvad sageli suurema asustusega linnapiirkondadesse, juhul kui neid ei ole sunniviisiliselt ümberpaigutatud. Seda tendentsi saab aga põhjendada mitmest ratsionaalsest aspektist, milleks võivad olla näiteks: a) ebamäärased või puudulikud teadmised vastuvõturiigist, kohalikust kultuurist ja majandusoludest, mistõttu valitakse siht- ja elukohaks mõni tähtsam riigikeskus; b) soov taasühineda pereliikmetega, kes on eelnevalt jäänud elama mõnes suuremas linnas; c) tugev kokkuvõtmise mentaliteet, mis saadab pagulasi nende seni läbielatud katsumuste jooksul ning d) oma kultuuri ja kogukonna alalhoidmise soov (sageli on pagulane vähemusgruppi kuulumise tõttu olnud repressioonide ohvriks oma päritoluriigis) ning veel palju muudki (adapteeritud allikatest: UNHCR, 2013, lk 114 ; 2002, lk 59-62). Suured linnad saavad pealtnäha pakkuda mitmekesisemaid ressursse nii suurema tööturu ja majutuse infrastruktuuri ning rohkemate tugiteenuste olemasolu poolest. Ühtlasi on olulisteks tõmbeteguriteks suurtes linnades eelnevalt moodustunud etnilised-kultuurilised kogukonnad ning nende poolt rajatud pühamud ja muud kultuurikeskused, mille ümber tekivad pagulaste jaoks sageli suure tähtsusega tugivõrgustikud (Bloch, A. ja Schuster, L., 2005, lk 491-512).

Andersson, R. (2003, lk 5) toob ulatusliku koondumise tendentsi näiteks, et 1997. aasta seisuga oli Ühendkuningriigis väga suur hulk varjupaigasaajaid, 85% ulatuses koguarvust, kogunenud pealinna piirkonda. Edaspidised pagulaste ümberpaigutamise skeemid korraldati suuresti eesmärgiga suunata tulevasi varjupaigaotsijaid sellest piirkonnast väljapoole. Sarnaselt Londoni olukorraga täheldati toona kõrget varjupaigasaajate ja asüülitaotlejate koondumist enamikes Lääne-Euroopa pealinnades. Taani näitel selgitab Larssen, B., R. (2011, lk 335), et väga suur osa varjupaigasaajatest enne 1999. aasta ümberpaigutamise programmi gruppeerus üksikesse (suurimatesse) linnadesse, kus moodustusid nende etnilised enklaavid (suletud kogukonnad) sotsiaalmajutusüksustes. Bloch, ja Schuster (2005, lk 505 - 506) selgitavad Saksamaa näitel, et asüülitaotlejate kvoodipõhine sundpaigutamine erinevatesse *Länder*-itesse (liiduvabariigid) põhjendati algusest peale vajadusest riiklikult ümberjaotada pagulasi ja nendega seotud kulusid. Ilma antud süsteemita koondusid omal algatusel asüülitaotlejad (ning seejärel varjupaigasaajad) vaid üksikesse piirkondadesse, peamistesse

suurlinnadesse ja transiitkeskustesse, millega kaasneksid sotsiaalsed probleemid ja (integratsiooni)kulude koondumine.

Larssen (2011, lk 335) selgitab, et pagulaste intensiivne koondumine pärsib kohalike võimude hinnangul nende integreerimist. Lisaks hirmule teatud linnaosade *geto*- tüüpi rajoonideks kujunemisest, on suure osa varjupaigasaajate heaolumeetmetest sõltumine toodud negatiivseks mustriks, mis süvendab sotsiaalmajanduslikku lõhet põliselanike ja muulaste vahel. Üldistavalt saab Andersson'i (2003, lk 25) eeskujul nentida, et poliitilises diskursuses nähakse varjupaigasaajaid sageli kui majanduslikku koormat, mis lasub enamasti ebaproportsionaalselt peamistele linnadele. Kulude ümberjaotamine ja assimilatsiooni taotlemine on toodud olulisemateks põhjendusteks, miks peetakse vajalikuks korraldada asüülitaotlejate ja varjupaigasaajate ümberpaigutamine.

Varjupaigasaajate ümberpaigutamine sõltuvalt majutus- ja sotsiaalkulude jaotamisest

Sotsiaal- ja majutuskulude ühtlasemat jaotamist peetakse tähtsaks teguriks ümberasustamise praktikate põhjendamisel. Oludes, kus varjupaika pakkuvate riikide suurimatele linnadele lasub ebaproportsionaalne osa nendest kuludest, otsitakse lahendust läbi uute asüülitaotlejate suunamise teistesse piirkondadesse. Selle saavutamiseks on keskvõimu tasandil eri riikides kasutatud kas sundi või stiimuleid (või kombinatsiooni neist) ning ümberpaigutamise skeemid on ajapikku muutunud ja vahetunud (Andersson, 2003, lk 7-42).

Andersson (2003, lk 6) selgitab, et asüüli pakkumisega seonduvaid kulusid saab liigitada otsesteks ja kaudseteks. Esimesed seisnevad asüülitaotlejatele ja edaspidi pagulastele osutatavates teenustes, mis hõlmavad endas sotsiaalabi ja –majutust, tervishoidu ja haridust ning teisi tugimeetmeid. Kaudsed kulud avalduvad pikema aja möödudes, juhul kui varjupaigasaajate tööturule integreerimine ebaõnnestub ja nad jäävad sõltuma heaolumeetmetest.

Ühendkuningriigi näitel on asüülitaotlejate ümberpaigutamisel lähtutud esmajärgus vabade (ning soodsamate) majutuskohdade asukohast ning kokkulepete saavutamisest vastavate omavalitsustega, mis asuvad väljaspool pealinna piirkonda (London ja South-East England). Ümberpaigutamisprogrammis osalemine on riigi seaduste alusel kohustuslik asüülitaotlejatele, kellel ei ole võimalik katta oma majutuskulud. Alates 1999. aastast on enamik uusi asüülitaotlejaid UK-s olnud seotud ümberpaigutamisskeemidega, riikliku agentuuri NASS

(*National Asylum Seeker Support Service*) juhtimisel, mis vastutab ka asüülitaotlejatele pakutava sotsiaalabi eest. (*Ibid*, lk12-16)

Paraku otsustab suur osa Ühendkuningriigi ümberpaigutusprogrammis osalenutest peagi lahkuda määratud piirkondadest ning pöörduvad suurtesse linnadesse (nn “teine migratsioon”), mis tekitab järjekordselt otseste kulude kontsentratsiooni (*ibid*, lk 14). Samuti on arvestatav hulk asüülitaotlejaid loobunud majutuskulude hüvitamisest ning peavad lootma oma lähedaste ja kogukonna abile (Bloch ja Schuster, lk 507-508). Esmase või ajutise majutuskoha leidmise juures on varjupaigasaaajatel tihti toeks olnud ka vabaühendused ja kirik (Joly, D., Kelly, L. ja Nettleton, C., 1997, lk 31; Goodall, C., 2011, lk 9-19).

Rootsis on sarnaselt asüülisüsteemi korraldatud nii, et asüülitaotlejad, kes vajavad sotsiaalabi ja majutusteenust, suunatakse ümberpaigutusprogrammi kaudu piirkondadesse, mis jäävad väljaspoole suurima immigrantide koondumisega keskustest (Stockholm ja Malmö). Programmide raames, mis algatati 1980ndatel ja reformiti 1990ndatel oli eesmärgiks suunata inimesi keskmise suurusega asulatesse, kus oleksid head väljavaated integreeruda kohalikule tööturule (Andersson, 2003, lk 31). Siiski kujunes vajalikuks kaasata ka väiksemaid asulaid, kuna asüülitaotlejate numbrid olid jätkuvalt kasvanud. Seejuures on riiklik sotsiaalabi, majutuse ja integratsiooniteenuste subsideerimine nende programmide juures kesksel kohal, nähes ette umbes kolmeaastast integratsiooni perioodi, mille järel kandub vastutus (ja kulud) kohalikele omavalitsustele (*ibid*, lk 41).

Paraku on kujunenud, et suur osa pagulasstaatust omandanud isikutest otsustavad mitte edasi osaleda ümberpaigutamisskeemis ning otsivad endale elukohta soovitud piirkonnas, saades riigilt väiksemat rahalist toetust kui programmis osaledes (*ibid*, lk 34). Sarnaselt Ühendkuningriigi olukorraga, ei püsi ka Rootsis valdav osa ümberjaotatud isikutest asulates, kuhu neid on ümberpaigutusprogrammi raames suunatud ning migreeruvad edasi suurematesse keskustesse (*ibid*, lk 37-38).

Hollandis, Saksamaal ja Taanis on see-eest ümberpaigutamisprogrammis lähtunud riiklikult seatud regionaalsetest asüülikvootidest (nii nagu Šveitsis). Asüülitaotlejate vastuvõtt on esialgu keskvõimu tasandil subsideeritud. Saksamaal on normiks kujunenud asüülitaotlejatel leida majutust subsideeritud sotsiaalmajutusüksustes (mõnikord tuntud kui asüülitaotlejate hostelid), kuid ka avalikes asustustes nagu tühjad koolimajad (Karapin, R., 1999, lk 434). Hollandis on aga näiteks nõue varuda teatud osa (5%) vabadest sotsiaalmajutuskohtadest asüülitaotlejate ja pagulaste jaoks (Joly, Kelly, Nettleton, 1997, lk 32).

Isikule pagulasstaatus omistamise järel on kohalikud omavalitsused vastutavad vajaduspõhiselt temale majutuse ja teiste teenuste osutamise eest. Saksamaal on varjupaigasaajal õigus asuda ümber soovitud piirkonda elama, kui tal on selleks vahendid, muidu leitakse talle sotsiaalmajutuskohat liitvabariigis, millesse teda algselt suunati (Karapin, 1999, lk 433). Hollandis ja Taanis reguleerib vastav riiklik agentuur pagulaste riiklikku ümberpaigutamist. Agentuurid teevad otsuse, millisesse omavalitsusse isik (või pere) paigutatakse (Hollandi näitel, Andersson, 2003, lk 24-25 ja Taani näitel, Damm ja Rosholm, 2009, lk 108-110).

Hollandis võib pagulaste ümberpaigutamine aset leida üle terve riigi territooriumi ning seda ilma, et vajataks vastuvõtva asula või ümberasustatavate nõusolekut. See süsteem baseerub suuresti sotsiaalmajutuskohade ühtlasel tagamisel ning tuleb täpsustada, et pagulased saavad ka ise otsida omale elukohta ning mitmed otsustavad seda teha. Nende arvelt toimub seotud omavalitsuste (andev ja vastuvõttev) pagulaste sihtarvude ümberarvestamine (Andersson, 2003, lk 25). Taani puhul on aga alates 1999. aastast pagulastel riikliku sotsiaalse saamise tingimuseks kohustus viibida kindlas kvootide alusel määratud asulas, kus pakutakse tööintegratsioonile suunatud väljaõpet (Damm ja Rosholm, 2009, lk 110).

Antud näidete põhjal ilmnevad teatud ühisjooned, mis kujundavad asüüliisüsteeme sotsiaalkulude ümberjaotamisest lähtuvalt. Esiteks võib üldistades öelda, et ümberpaigutusprogrammide raames on asüüliitaotlejatega seotud kulud kõik enam-jaolt riiklikult kompenseeritud, kuid pikemas plaanis on keskviimude sooviks saavutada varjupaigasaajatega seotud teenuste ja kulude detsentraliseerimine. Selleks on tarvis piirata uute asüüliitaotlejate elamaasumine suurimatesse linnadesse. Teiseks tuleb nentida, et ümberpaigutusprogramme ei ole üldjoontes võimalik korraldada vabatahtlikus korras, vaid tulenevad sundide ja stiimulite koosmängust, mis peavad olema sedavõrd efektiivsed, et nii omavalitsused kui ka varjupaigasaajad nendega kaasa läheksid.

Varjupaigasaajate ümberpaigutamine – kas mehhanism sotsiaalkapitali kasvatamiseks ja integratsiooni saavutamiseks?

“On oluline leida tasakaal hiljutiste immigrantide uute suure koondumise piirkondade tekitamise vältimise ja vajaduse vahel majutada inimesi seal, kus on tööd ning mitte üksnes odavad majutusvõimalused. See on kindlasti kallim lähenemine, kuid sellest lõigatavad kasud ulatuvad kaugemale tööturu olukorra parandamisest üle sotsiaalse kooskõla saavutamiseni

mitme põlvkonna vältel, mille vilja saavad lõigata nende lapsed.“ (OECD, 2015, lk 14)

Varjupaigasaajate ümberpaigutamise programmide puhul on Damm ja Rosholm (2009) toonud üheks tähtsamaks poliitiliseks argumendiks soovi takistada segregatsiooni teket või juurdekasvu ning saavutada parem ühiskondlik kooskõla. Viimase puhul mängivad rolli näiteks pagulaste tööhõive, vastastikku kasulik läbimine põliselanikega ja sotsiaalmajanduslik mobiilsus, mida saab ka pidada üldiselt sotsiaalkapitaliks. Damm ja Rosholm (*ibid*, lk 106) selgitavad (Taani näitel), et kui asüüliga seotud sotsiaalkulude ümberjaotamine ja majutuse detsentraliseerimine on peaaegu automaatselt lahendatud läbi varjupaigasaajate riikliku ümberpaigutuse, siis on kolmas aspekt ehk integratsiooni (või assimilatsiooni) saavutamine suurem väljakutse.

OECD poolt 2015. aastal koostatud raportis, mis käsitleb praeguseid asüülitrende ja esitab kriitilisi tähelepanekuid asüülipoliitikatest, juhatakse tähelepanu asjaolule, et kuigi suurem osa pagulastest võivad olla põliselanikest ja enamikest tööimmigrantidest vähem haritud, on neilgi kasulikke oskusi. Saavutamaks edukat integratsiooni ja positiivseid majanduslikke tulemusi, tuleb võimaldada neil omandada kohalikku keelt, väärtustada nende eelnevalt omandatud kutseoskusi ja erialaseid teadmisi ning panustada nende väljaõppele. (OECD, 2015, lk 8)

Ümberpaigutamise programmide raames suunatakse vähem või rohkem tähelepanu integratsioonimeetmetele. Siin on sageli määravaks isiku staatus asüülisüsteemis, kuna asüülitaoitlejatele ja tunnustatud pagulastele (ning teistel alustel varjupaiga saajatele) kohaldatakse erinevaid vastuvõtutingimusi. Ratsionaalne argument on, et asüülitaoitlejad, kes ka on ümberjaotatud kindlatesse piirkondadesse, ei pruugi olla kaasatud kulukatesse integratsiooniprogrammidesse, kuna nendest oluline osa ei vasta nõuetele, mille alusel saab vastuvõturiigilt asüüli (Neumayer, E., 2005, lk 43-66).

Eelmises alapeatükis kirjeldati Ühendkuningriigi ümberpaigutusprogrammi, kus osalejateks on asüülitaoitlejad ja riikliku agentuuri vahendusel kaasatud omavalitsused, mis asuvad pealinna piirkonnast väljaspool. Üks keskseid poliitilisi põhjendusi selle korraldusele tugineb oletusel, et asüülitaoitlejate ümberpaigutamine peaks leevendama etnilisi pingeid (põliselanike ja muulaste vahel), juhul kui üheski piirkonnas ei esine liiga suurt koondumist (Bloch ja Schuster, 2005, lk 506). Siiski osutavad erinevad vaatlused nii UK kui ka Saksamaa näitel ksenofoobia ilmingutele mõnedes piirkondades, kuhu on asüülitaoitlejaid ümberpaigutus-

skeemide raames suunatud (Saksamaa näitel, Karapin, 1999, lk 434-435 ja UK-s, Bloch ja Schuster, 2005, lk 507). Bloch ja Schuster selgitavad, et olukorras, kus suunatakse asüülitaotlejaid asulatesse, kus puudub mitmerahvuseline kogukond, võivad nad kogeda teravat isolatsiooni ning isegi tagakiusamist.

Rahvuslike-kultuuriliste klastrite tähtsust asüülisüsteemis võib näha probleemi asemel ka vajaliku osana efektiivse integratsiooni saavutamiseks. Nimelt osutavad teaduslikud uurimused, et etniliste kogukondade tugi on uute immigrantide jaoks sageli võtmetähtsusega tutvumiseks vastuvõtva ühiskonna iseärasustega. See baseerub suuresti usaldussuhete loomisel ja ülekandmisel, mis tekivad esialgu lihtsamini oma rahvuskaaslastega, kes saavad oma kogemuste baasil selgitada uutele saabujatele kohalikke norme, asüüliprotsessi ning seotud õigusi-kohustusi. Larsseni poolt läbi viidud kvalitatiivne uuring, milles ta vaatles ja küsitles Taanis ümberpaigutatud pagulasperesid toetab arvamust, et uute immigrantide sotsiaalkapitali arengule aitavad kaasa rahvuskaaslased, kes sillutavad tee interaktsiooniks ja koostööks põliselanike ja avalike teenuste osutajatega. (Larssen, 2011, lk 333-350)

Ümberpaigutusmeetmete puhul on oht, et kaotatakse rahvuslike tugivõrgustike abistavat rolli pagulaste integratsioonile. Siiski on mõnede ümberjaotusprogrammide juures levinud ka etniliste kogukondade kooshoidmine (talutud kontsentratsiooni piires), mis võimaldab integratsioonimeetmeid kohaldada kindlatele rahvus- ja kultuurigruppidele. Mõned piirkonnad võivad selle tulemusena spetsialiseeruda teatud kogukondade integratsioonikavade läbiviimisele ning saavutada suuremat efektiivsust. (Rootsi näitel: Joly, Kelly, Nettleton, lk 33)

Varjupaigasaajate tööhõive on kindlasti üks olulisemaid integratsiooni näitajaid asüülisüsteemis ning vastuvõtivate riikide jaoks keskse tähtsusega (*ibid*). Pagulasstaatusel isikud saavad vastavalt rahvusvahelistele lepetele õiguse põliselanikega võrdsetel alustel konkureerida vabadele töökohtadele ning ka asüülitaotlejatele ja täiendava kaitse saajatele lubatakse üldjuhul (sageli eritingimuste alusel) otsida teenistusvõimalusi. Praktikas on varjupaigasaajatel raske tööturule integreeruda ning enamasti kulub neil aastaid enne kui nad saavutavad majandusliku iseseisvuse.

Andersson (2003, lk 6) kirjeldab Rootsi näitel et ümberpaigutusprogrammide raames varjupaigasaajate tööturule integreerimine ei ole soovitud määral saavutatud ning suur osa varjupaigasaajatest jäävad sõltuvateks heaolumeetmetest pikki aastaid. Siinjuures osutab ta

veel vajadusele ümberpaigutusprogrammide raames keskenduda rohkem varjupaigasaajate huvidele ning luua paremaid võimalusi läbi kohalike integratsiooniteenuste kvaliteedi ja kättesaadavuse parandamise (*ibid*, lk 41).

Siiski osutavad Damm'i ja Rosholm'i (2009, lk 105-146) poolt läbi viidud uuringud, et varjupaigasaajate ümberpaigutamine võib parandada nende väljavaateid leida tööd. Nad viisid enda poolt kogutud empiirilisele materjalile toetudes läbi kvantitatiivse faktoranalüüsi, mille raames testiti varjupaigasaajate töömobiilsust lähtudes elukoha-tüübist ja piirkonnast. Nende töö tulemused, osutasid sellele, et varjupaigasaajatel, kes ei ela piirkondades, kus on tihe rahvuslik koondumine, on suurem tõenäosus leida esmane töökoht. Rahvuskaaslaste olemasolu võib šansse ka parandada, kuid etnilised enklaavid mõjuvad negatiivselt töömobiilsusele (*ibid*, lk 125-128). Uuringu analüüsi raames tõestati veel ühte alghüpoteesi, et lähedasem läbimine põliselanikega võimaldab kiiremini saavutada riigispetsiifilist sotsiaalkapitali ning aitab luua sotsiaälvõrgustiku, millest on (võrreldes etnilise kogukonna poolt loodud võrgustikuga) suurem kasu leidmaks mitteformaalsel teel (ehk siis suhtlusringkonna vahendusel) formaalset tööd (*ibid*, lk 130).

Kokkuvõtvalt teevad Damm ja Rosholm (2009, lk 131) teoreetilisi soovitusi, millest juhinduda ümberpaigutamisprogrammide korraldamisel saavutamaks paremaid tulemusi integratsiooni protsessis. Esmalt tuleks minimaliseerida vajadust varjupaigasaajatel korduvalt elamiskohta vahetada, kuna sellega kaasnevad lisanduvad administratiivkulud ja see pärsib kohalike sotsiaälvõrgustike teket ja seotud kasu pagulaste sotsiaalkapitali kasvatamisel. Neid tuleb võimalusel paigutada pigem keskmise suurusega asulatesse, kus on töö leidmise määr kõrgem. Antud asulates peaksid olema võimalused saada kutselist väljaõpet, teatud ("paras") hulk rahvuskaaslast (kuid vähe teisi rahvusgruppe). Samuti võiks olla piisavalt suures mahus avalikku majutustaristut ning madal töötuse määr.

Viimati kirjeldatud süsteemi saab kriitiliselt lähenedes pidada ideaalsituatsiooniks, mida praktikas ei ole kahjuks võimalik ühtlaselt ja igas riigis saavutada. Siiski on see arvestatavaks argumendiks sellele, et varjupaigasaajate ümberpaigutamine võib avaldada positiivset mõju nende majanduslikuks integreerimiseks ning toetada riigispetsiifilise sotsiaalkapitali omandamist. Teiste autorite näitel on praktikas ümberpaigutusprogrammide raames enamasti ebaõnnestunud saavutada selgeid positiivseid tulemusi varjupaigasaajate integratsioonis. See aga ei tähenda, et tehtud püüdlused ei oleks olnud vaeva väärt – pigem tuleks mõelda

Andersson'i (2003, lk 42) eeskujul, et tuleb leida ja katsetada alternatiivseid meetmeid, mis lähtuksid rohkem varjupaigasaajate huvidest ja vajadustest.

1.3 Pilootprojekt varjupaigasaajate tööhõive edendamiseks agraarsektoris

2015. aasta maikuus näeb ilmavalgust Šveitsi põllumeeste liidu (USP) poolt algatatud ja Šveitsi migratsiooniamet (SEM) heakskiitu ja rahastust saanud pilootprojekt „Tööle talumehe juurde“ („*Travailler chez le paysan*“, prantsuse keeles; SEM, 2015, saatekiri). 20ndal mail peetud USP ja SEM ühisel pressikonverentsil, mis leidis aset Andreas ja Margret Eschbach'i farmikompleksis Füllinsdorf'i vallas, kuulutati projekt alganuks. Konverentsil peetud kõnedes kutsuti laiemalt mõistma, et varjupaigasaajad, kelle seas on tõestatud konventsioonipagulased ja täiendava kaitse saajad, võivad olla riigi agraarsektoris oluliseks tööjõuressursiks. Eschbach'ide poolt juhitud põllumajandusliku ettevõtte eeskujul soovitakse agraarsektoris laiendada kohaliku välispopulatsiooni kaasamist ning seeläbi vähendada nõudlust hooajaliste külalistööliste järele. (Bourgeois, J., 2015)

Šveitsi migratsiooniameti esimees Gattiker, M. rõhutas antud pressikonverentsil, et varjupaigasaajatele on varasemalt teistes sektorites loodud meetmeid, mis toetavad uute tööskestuste omandamist ja vanade lihvimist ning aitavad leida tööd. Näiteks on RIESCO-nimelise projekti raames varjupaigasaajatele loodud võimalused omandada baasoskused töötamiseks teenindussektoris hotellinduses ja toitlustusettevõtetes. Sarnaselt on tööstussektoris ehituses ja automehhaanikas loodud tingimused antud sihtgrupile vajalike oskuste arendamiseks. Need meetmed on riiklikult rahastatud ja võimaldanud umbes 80%-l kõigist osalenud varjupaigasaajatest leida püsiv teenistus või jätkata õpinguid spetsialiseerimise suunas. (Gattiker, 2015)

Sarnased lootused asetatakse nüüd ka agraarsektorile. Antud projekti korraldajad kirjeldavad, et Šveitsi põllumajandusvaldkond vajab igal aastal 25-35-tuhande välistöölise rakendamist. Seejuures on riigis 2014. aastal peetud referendumi alusel muudetud põhiseadust ja sisse toodud massiimmigratsiooni-vastane meede (Šveitsi õiguskantselei, pr. keeles Chancellerie Fédérale, 2016, *Initiative...*), mille järgi on – Euroopa Liidu ja EFTA partnerriikide kodanikud välja arvatud – kolmandate riikide kodanike sissetulek oluliselt takistatud. Šveitsi rahvas on hääletanud konservatiivse immigratsioonipoliitika poolt. Samal ajal leiab algusaastatel vaid

kolmandik kõigist tööelistest varjupaigasaajatest teenistuvõimalust ning ülejäänud umbes 22 tuhat isikut vaevlevad tööturule sisenemisega (*ibid*).

Projekti eesmärgiks on ammutada kogemust varjupaigasaajate rakendamisest agraarsektoris, milleks on vaatluse alla võetud kümme projektiga liitunud põllumajanduslikku ettevõtet üle terve riigi. Nende seas on ka juba 20 aastat varjupaigasaajaid rakendanud firma Eschbach Gemüsebau. Antud projekti raames selgitatakse välja, millised peaksid olema baastingimused ja muud tegevuskriteeriumid, mis kõigile osapooltele, st ettevõtjatele, varjupaigasaajatele ja seotud kantonitele, annaksid parimad tulemused. (USP, 2015, pressikonverentsi juhtkiri)

Seejuures on käesolevalt otsustatud, et projekti kaasatavate varjupaigasaajate värbamisega tegelevad kantonid, kes on ikka vastutanud nende integreerimise ja seonduvate teenuste eest. Sobivate tööliste selekteerimisel lähtutakse baasnõuetest, mis on üldiselt: isikute hea füüsiline vorm, ühe riigikeele oskus vähemalt algaja tasemel ning valmisolek töötada välistingimustes. Ettevõtjalt eeldatakse häid sotsiaalseid oskusi, mille seas peaksid nad oskama arvestada võõra kultuuri teatud iseärasustega ning oskama ise pakkuda vajalikku väljaõpet. (Bourgeois, 2015)

Ees seisva väljakutsena projektile nähakse näiteks asjaolu, et kui varjupaigasaajad saavad tööle, lõpeb kantonite poolt osutatavate sotsiaalabi teenuste rahastamine riigi poolt. Seega peavad varjupaigasaajad edaspidi suutma toime tulla neile makstavate palkadega. Siin on tarvis, et kõik osapooled (nagu eelpool mainitud) leiaksid omavahel kokkuleppides sobivaid lahendusi. (USP, 2015 pressikonverentsi juhtkiri)

Pilootprojekti raames kohaldatakse varjupaigasaajate puhul ühekuist katseaega. Sel ajal saavad nad tasuks 2300 Šveitsi frankki ning edaspidi teenivad nad 3200 frankki või enam, vastavalt eri kantonite miinimumpalkadele. Lepinguline suhe peab kestma vähemalt kolm kuud, välja arvatud erandlikel juhtudel. Töö korralduse poolest tuleb varjupaigasaajaid kohelda samadel tingimustel välistöölistega, kuid ettevõtte juhtidel tekivad nende arvelt teatud lisakohustused. Nimelt oodatakse neilt osalemist ankeetküsitlustes, lisakohtumistes ning nende isiklikku panust varjupaigasaajate sotsiaalsele integreerimisele enda ettevõttes. Sellega seonduvalt hüvitatakse lisandunud administratiivkulud 200 frangi ulatuses kuus ning muude integratsiooni soodustavate meetmete eest veel 200 franki kuus. Viimasele on eelduseks, et varjupaigasaajatele pakutakse ka koha peal majutust ning toitlustust. (*Ibid*)

Projekt kestab kokku kolm aastat alates 20ndast maist 2015 ning sellega saavad edaspidi liituda ka teised põllumajanduslikud ettevõtted, mis selleks kvalifitseeruvad. 11ndal novembril 2015, tegi Šveitsi põllumeeste liit avaliku üleskutse, mille alusel otsitakse uusi osalejaid 2016ndaks aastaks. (USP, 2015, novembrikuu pressikonverents)

1.4 Probleemi seade, töö eesmärk ja uurimisküsimused

Selleks, et varjupaigasaajad ei oleks püsivaks koormaks asüüliiriigi heaolusüsteemile, tuleb panustada integratsioonimeetmetesse, mis toetaksid nende kaasamist tööturul. Mitmetes Euroopa riikides – ja antud uurimuse keskselt Šveitsis – on praktikaks varjupaigasaajaid regionaalselt ümberjaotada ning osa neist paigutatakse maapiirkondadesse. Seega on ka maakondlikel ettevõtetel oluline roll pagulaste tööhõive kujundamisel. Kuna Eesti asüülisüsteem on olulistes aspektides – nagu varjupaigasaajate tööintegratsioon – alles väljatöötamisel, võib olla sellest palju kasu, kui õppida headelt eeskujudelt välismaal.

Töö eesmärk on uurida ühte põllumajanduslikku ettevõtet, millel on pikaajaline kogemus varjupaigasaajate töölevõtmisel. Šveitsis tegutsevat agraarfirmit Eschbach Gemüsebau on kohalik meedia ning Šveitsi Põllumeeste Liit esile toonud kui teerajajat varjupaigasaajate integreerimisel kohalikule tööturule (Bourgeois, USP, 2015).

Uuringus osalejad on ettevõtte omanikud härra ja proua Eschbach (edaspidi, kui on viidatud ettevõttejuhile, on mõeldud alati härra Andreas Eschbach'i) ning üks nende töötajatest, kes on varjupaigasaaja. Nende arvamuste ja selgituste põhjal soovitakse saada informatsiooni põllumajandusliku ettevõtte töökorraldusest ning juhtide motiividest ja kogemustest pagulaste töölevõtmisel. Samuti on eesmärgiks kajastada ühe varjupaigasaaja perspektiivi ettevõttes töötamise kogemusest.

Lähtuvalt püstitatud eesmärgist on käesoleva empiirilise töö uurimisküsimusteks:

1. Kuidas põhjendatakse varjupaigasaajate töölevõtmist antud ettevõttes?
2. Millised on ettevõtte senised kogemused töösuhete tasandil varjupaigasaajatega?
3. Millised on varjupaigasaaja enda hinnangud töötamisele antud põllumajanduslikus ettevõttes?

2. Metoodika

2.1 Metodoloogilised lähtekohad

Käesolev uurimistöö põhineb kvalitatiivsel ja interpretivistlikul lähenemisel uuritavale fenomenile. Interpretivistlik lähenemine kätkeb endas keskendumist indiviidide selgituste ja arusaamade tõlgendamisele, mis tähendab, et ka uurija kujundab oma isiklike tähendustega teaduslikku teadmist. See põhineb arusaamal, et sotsiaalsfääri on kujundanud kultuur ja ajalooline keskkond ning teadusliku teadmise saamiseks tuleb uurida, kuidas inimesed uuritavat nähtust mõtestavad (Õunapuu, 2014, lk 31). Seejuures on kvalitatiivse uurimisviisi funktsioon ilmutada tegelikkuse varjatud tahke ja anda neile tähendusi (ibid, lk 62).

Kvalitatiivne lähenemine võimaldab avastada vähem ilmseid, kuid sageli olulisi tähendusi, mida standardiseerimisel põhinevad uurimismeetodid ei uuri. Kvalitatiivse sisuanalüüsi jaoks on kesksel kohal uuritavate oma mõistetega sõnastatud argumendid ja motiivid, mis – olgugi et nad on subjektiivsed – saavad anda meile informatsiooni sotsiaalsest tegelikkusest, sellisena kuidas seda tajutakse.

2.2 Andmekogumismeetod

Antud uurimuse andmekogumismeetodiks on poolstruktureeritud intervjuude läbiviimine, milleks koostati intervjuukavad (Lisad: intervjuukavad (inglise keeles), lk 54-57). Selle meetodi alusel esitati „avatud“ küsimusi andmaks intervjuueeritavatele võimalus oma vastuseid sõnastada nõnda, et nendes avalduvad indiviidi arusaamad ja hoiakud antud teemadel. Intervjuueerija ülesandeks oli juhtida vestlust uurimistöö eesmärgi seisukohast oluliste teemade käsitlemiseni, mistõttu võis muuta küsimuste järjekorda ja algset sõnastust ning paluda vastuste täpsustamist.

Poolstruktureeritud intervjuude kavandamisel lähtuti eri aspektidest, mille lahkamine aitaks leida vastuseid töö uurimisküsimustele ning mis illustreeriksid ettevõtte töökorraldust ning töösuhete tasandit. Näiteks on uuritud varjupaigasaajate töölevõtmise protseduure ning teise teemana küsitud, kuidas ettevõtte juhtide hinnangul on põliselanikest ja teistest rahvustest töötajad suhtunud varjupaigasaajate värbamisse (Lisad: *Interview plan for use with Andreas Eschbach*, lk 49). Intervjuudeks ettevalmistamiseks koostati kahes keeles variandid intervjuukavadest (üks intervjuuks ettevõtte juhiga, teine varjupaigasaajatest küsitletavatega)

ning need saadeti ka elektroonilisel kujul ettevõtte juhile härra Eschbach'ile, selleks et saada temalt ja tema töötajatelt nõusolekut antud uuringus osalemiseks.

Uurimistöö instrumentideks olid intervjuukavad ja videokaamera, millega tehti audiovisuaalseid salvestisi ning intervjuumärkmik, kuhu autor kandis intervjuude raames oma tähelepanekuid. Videosalvestiste abil oli uurija sooviks jäädvustada uuritavate kehakeelt küsimustele vastates, kuna intervjuud olid osalejate jaoks võõras (inglise) keeles. Sellistes tingimustes aitavad žestid ja näoilmed edastada informatsiooni, mis on täienduseks konarlikule keelekasutusele intervjuueeritavate poolt.

2.3 Uuringus osalejate selekteerimine ja intervjuude korraldamine

Intervjuude läbiviimiseks tuli esmalt alustada suhtlust elektroonilise posti ja telefoni teel ettevõtte juhi härra Andreas Eschbach'iga ning leppida kokku sobiv aeg ettevõtte külastamiseks. Firma töolistega puudus võimalus astuda otse kontakti ning esmane kokkupuude leidis aset farmikompleksi külastamise ajal.

Uuringus osalejate arv kujunes olude sunnil väiksemaks kui oli algselt plaanitud. Oludes, kus intervjuud leidsid aset Šveitsis uuritava ettevõtte tööruumides, tulid takistusteks firmajuhtide, nende töötajate ja autori piiratud vabaajaressurss ning ainus kohtumine leidis aset tööpäeval. Teiseks oluliseks takistuseks oli keelebarjäär, kuna antud piirkonnas on kohalikuks keeleks saksa keel ning uurijal puudusid (rahalised) võimalused tõlgi rakendamiseks. Lõpuks sai uuringus osalejate leidmisel määravaks ühise keele – kas inglise või prantsuse keele – oskus vähemalt algtasemel. Ettevõtte juhtide puhul ei olnud see probleemiks, kuid töötajatest osutusid vähesed võimeliseks ühes nimetatud keeles suhtlema. Samuti nõudis see ettevõtte juhi poolt vastutulelikkust, et lubada ühel tema töolistest põhitööajast osaleda intervjuus. Varjupaigasaajast intervjuueeritavalt küsis ettevõtte juht esmalt ise, kas ta oleks valmis osalema intervjuus, milleks talle anti kolmveerandtunnine vabastus põllutööst.

2.4 Andmeanalüüsi meetod

Antud töös on kogutud andmeid tõlgendatud ja kategoriseeritud kvalitatiivse sisuanalüüsi raames. Kõige enam keskenduti intervjuude manifestsele sisule, ehk siis uuringus osalejate

otsestele väljaütlemistele, argumentidele ja väärtusmõistetele. Vähesel määral kasutati ka latentset lähenemist intervjueeritavate teatud maneeride ja žestide tõlgendamisel, mis andsid autori arvamusele edasi täiendavat informatsiooni uuritava teema kohta. Seega on rakendatud kombinatsiooni manifestsest ja latentsest analüüsitehnikast. Intervjuude analüüsimise protsessiks oli videosalvestiste korduv ülevaatamine ja -kuulamine, millel põhinevad autori poolt esitatud järeldused ja uurimistöös toodud analüüsitulemused. Sealjuures peeti oluliseks analüüsitulemuste ilmestamiseks lisada töösse intervjueeritavate tsitaate. Autor ei pidanud vajalikuks transkribeerida tervet videomaterjali, kuna keskenduti otsestele väljaütlemistele ja argumentidele, mitte kõnenüansidele. Intervjuuküsimuste vastused on esitatud kokkuvõtval kujul eri osadesse (kategooriatesse) lahterdatuna. Tekstis sisalduvate jutumärkides lauseosade puhul on tegemist otseste tsitaatidega intervjuudest (tõlgitud kujul).

2.5 Intervjuude kirjeldus

Intervjuud viidi läbi ettevõttes koha peal töötajate puhkeruumis. Mõlemad leidsid aset 2015. aasta 20ndal novembril keskpäeva paiku. Intervjuudest tehti videosalvestised ning olulisematest täheldustest kirjalikud märkmed. Viimasele intervjuule järgnes ka privaatvestlus ettevõttejuhi ja tema abikaasaga nende kodus. Privaatvestluse raames andsid härra ja proua Eschbach täiendavaid selgitusi, mida on samuti kasutatud empiiriliste andmete analüüsil.

Esimene intervjuu : intervjuu ettevõtte töölisega, kes on varjupaigasaja

Enne intervjuu läbiviimist tehti tutvust intervjueeritavaga, kelleks on Somaaliast pagenuk ning Šveitsis varjupaika saanud ja Basel-Landschaft'i kantonisse paigutatud 20ndates eluaastates noormees. Oli näha, et intervjueeritaval olid raskused ennast inglise keeles ladusalt väljendada, mistõttu otsustati esitada küsimusi võimalikult lihtsas keeles ja anda küsitlavale rohkelt aega oma vastuste sõnastamiseks. Intervjuu kestis natuke alla 30 minuti.

Intervjuu esimeses etapis selgitas intervjueri intervjueeritavale, et järgneva vestluse eesmärgiks on tutvustada ettevõtet ja selle töötajaid. Temale esitatakse küsimusi, mis seonduvad tema praeguse töökoha ning eluga Šveitsis. Küsitluses ei puudutata põhjust, mille pärast ta on pidanud lahkuma oma päritoluriigist. Selgitati, et intervjuerimisest tehakse videosalvestis ning et soovi korral saab tema nägu varjata. Isik andis oma suulise ja kirjaliku nõusoleku osaleda antud intervjuus. Eetilistel põhjustel, tema anonüümsuse tagamiseks ei mainita mehe nime.

Intervjuu varjupaigasaajaga kulges üldiselt fragmenteeritult – küsimusi tuli sageli üle korrata ning paljud neist jäid ka ilma vastusega –, kuid sellest hoolimata pakkus vestlus rohkelt väärtuslikku informatsiooni. Intervjueeritava oli kohati raskusi küsimuste mõistmisega, ta vastas oma võimete piires. Vestluse juhtimisel pöörati olulist tähelepanu aktiivse kuulamise meetoditele, näiteks korrati üle saadud vastuseid stiilis “kas ma sain õigesti aru, et...”. Selline lähenemine võimaldas terviklikuks siduda osaliselt žestides ja katkendlikult edastatud sõnumeid. Intervjuust jäeti välja mõned uurimisküsimused ja teemad, mis tundusid lingvistiliselt liiga keerulised ja abstraktsed. Sageli saadi küsimustele mitte seonduvaid ja ootamatuid vastuseid, mis olid siiski väga informatiivsed. Näiteks selgus, säärase möödarääkimise käigus, et isik töötab kuuekuise tähtajalise lepingu alusel. Samuti, et ta elab ühes linna ühiselamus ning et tal kulub tööle jõudmiseks umbes 30 minutit, mis „ei ole liiga pikk aeg“. Mis kõige tähtsam, isik kirjeldas oma ambitsioone elavalt ning oli entusiastlik oma panuse suhtes sellele uurimusele.

Teine intervjuu: intervjuu ettevõtte juhi Andreas Eschbach’iga

Ettevõtte juht ja omanik (50ndates eluaastates) A. Eschbach oli eelnevalt tutvunud temale elektrooniliselt saadetud intervjuukavandiga, mistõttu olid tema vastused hästi ettevalmistatud. Samuti on tal olnud korduvalt võimalust kirjeldada enda motiive varjupaigasaajate tölevõtmisest varem peetud intervjuudes mitmete ajakirjanikega. Siiski oli tema jaoks uudne kogemus teha seda inglise keeles akadeemilise uurimuse tarbeks. Sellegi intervjuu puhul otsustati küsimusi esitada lihtsas keeles ning kasutada aktiivse kuulamise tehnikaid.

Intervjuu esimeses etapis kirjeldati veelkord üle uurimuse eesmärk. Isik oli nõus, et uurimistöös kasutatakse tema ja ta ettevõtte nime ning et vestlusest tehakse videosalvestis, mille avaldamisõigused lähevad Tartu Ülikoolile.

Antud intervjuu oli dünaamiline ja nüanside rikas. Eschbach kirjeldas enda isiklikke põhimõtteid ja organisatoorseid meetodeid elavalt. Ta vastas pikkade, kuid lihtsate lausetega ja pidas lühikesi mõttepause. Mõnikord otsis ta pingsalt õiget sõna, mis aitaks kirjeldada tema mõtet ning kasutas ka saksakeelseid väljendeid. Osa intervjueeritava poolt antud vastustest olid liialt üldistavad ning siis tuli suunata vestlust, pakkudes ise abistavaid näiteid. Intervjuu käigus avaldusid intervjueeritava mõned iseloomujooned. Näiteks selgus, et tegu on väga pragmaatilise mõtlemisega isikuga, kes lähtub ratsionaalsetest valikutest. Samas on tal kindlalt juurdunud veendumused, mis kujundavad tema suhteid töölistega. Kohati lausa

tundus, et ta soovis ise vestlust juhtida, mis iseloomustab autoriteediks olemise harjumust.

Privaatvestlus ettevõtte omanikega nende kodus

Siinkohas andsid härra ja proua Eschbach täpsustavaid kirjeldusi oma töösuhete kogemustest varjupaigasaajatega. Nähtavasti eelistas ettevõtte juht vabastada puhkeruum töötajate tarbeks ning tunda end koduses õhustikus vabamalt lisaselgituste andmiseks. Selle etapi kirjeldamisega ei rikuta intervjuueeritava konfidentsiaalsust, kuna intervjuueerijal lubati jätkata märkmete tegemist. Küll aga ei soovinud Eschbach'id, et jätkataks filmimist nende kodus.

3. Uurimuse tulemused

Antud osas esitatakse kokkuvõtvalt-arutlevalt andmeanalüüsi tulemused, mis on koondatud erinevate alateemade alla ning vastavad eri aspektidest töö uurimisküsimustele.

3.1 Ettevõtte üldine kirjeldus

Intervjuust ettevõtte juhiga selgub, et Eschbach Gemüsebau näol on tegemist pereäri, mis on põlvest-põlve kasvanud ja mitmekesistanud oma tootmist. Ettevõtte eesmärgiks on toota kohaliku turu tarbeks (kantonisisesele) hooajalisi värsked köögivilju. Tegutses aastaringse, kuid hilistel talvekuudel on produktiivsus oluliselt väiksem. Andreas Eschbach nendib, et ei ole võimalik hoida kogu töökollektiivi alles talvisel ajal ning ettevõtte vajadus tööjõu järele väheneb 20-24-lt tööliselt umbes 12-15-le. Seega on paljudel töölistel tähtajalised töölepingud. Tegu on Šveitsi mastaabis väikese ettevõttega.

Sarnaselt enamike teiste kohalike põllumajanduslike tootjatega, on juhil tarvis kutsuda külalistöölisi välismaalt, kes saavad täita hooajalisi positsioone. See-eest on ettevõtte viimased 20 aastat katsetanud alternatiive, pakkudes tööd ka kohalikkude piirkonda paigutatud varjupaigasajatele. Seoses aastaringse tööjõu vajaduse kõikumisega ütleb Eschbach, et „parimad töötajad saavad jätkata“ ning loodab, et „teised tublid töötajad tulevad ise kevadel tagasi“.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et üks olulisi põhjendusi varjupaigasajate värbamisele on vajadus täita hooajalisi töökohti, milleks muidu rakendataks külalistöölisi välismaalt.

3.2 Töökollektiivi iseloomustus ja kvalifikatsioonid

Uurides töötajate tausta intervjuu raames ettevõtte juhiga, selgub et on kujunenud vastutuspõhine ja rahvuslik eristumine, kus šveitsi ja saksa rahvusest töötajaskond täidab juhtivaid positsioone. Eschbach selgitab, et tegu on kas spetsialistide või praktikantidega. Lihttöödeks, milleks on korjamis-, hooldus- ja pakendamistööd, moodustatakse tiime või jagunetakse paarideks, mida juhivad kogenumad töölised või brigaadijuhid. Nemad vastutavad, et kõik saaksid juhustest õigesti aru ning töö sujuks. Peamiseks külalistööliste rahvusgrupiks on portugallased. Varjupaigasajad esindavad üksikuid rahvusi – vastavalt piirkonda paigutatud kogukondadele on nende seas peamiselt somaallasi ja eritrealasi.

Teiseks, põldudel töötavad peamiselt mehed, kuna see töö nõuab ettevõtte juhi sõnul „tugevat füüsisist“. Seega on antud mõista, et naised töötavad väiksema füüsilise koormusega töödel. Kõigilt nõutakse head distsipliini e. tööaegadest kinnipidamist ja valmisolekut hoogsamatel suvekuudel teha vajadusel lisatunde. Eschbach'i sõnul „ei ole muud moodi lihtsalt võimalik“.

Eelnevalt toodud kirjelduse alusel näib, et kvalifikatsioonid on olulised vaid juhtivatel positsioonidel. Ülejäänud töötajaskonnalt – keda võib pidada lihttöolisteks – ei nõuta spetsiifilist kvalifikatsiooni, vaid määravaks saab oskuste omandamine koha peal ning enda tõestamine juhi silmis. Siiski selgub intervjuus ettevõtte juhiga, et eelistatakse töötajaid, kes on antud ettevõttes varem töötanud. Kohaliku e. saksa keele oskust ei pea Eschbach nii oluliseks – põhiline on, et inimesel ei oleks tema sõnul „kahte vasakut kätt“ ning et ta reaalselt sooviks tööd teha. Siiski selgub, et enamasti oskavad töötajad kõik suhtlemistasandil saksa keelt.

Varjupaigasaajast intervjueeritav, kes on alles neli kuud töötanud antud ettevõttes kirjeldab temaga peetud intervjuu raames, et töökoha kindlustamisele eelnes katseaeg, mis läks tal hästi. Siiski peab ta oluliseks ennast Eschbach'i silmis tõestada (teha „head tööd“), et tal oleks võimalik pikendada oma tähtajalist lepingut. Ettevõtte juht selgitab oma intervjuu raames, et noormees on ettevõttes olnud kõige lühemat aega ning tegu on tema esimese töökohaga Šveitsis. Samuti on tema saksa keele oskus alles kesine (mida varjupaigasaaja ise tõdeb enda intervjuus) ning ettevõtte juht kirjeldab, et tal tuleks saksa keelt juurde õppida.

Ettevõtte juht selgitab intervjuus, et varjupaigasaajad omandavad enam-jaolt saksa keelt hästi, mis tuleneb asjaolust, et asüüliprotsess on sageli väga pikk, kuna „nad ootavad tavaliselt kaks-kolm aastat, enne kui saavad pagulase staatuse“ ning selle aja jooksul on neil võimalik käia keelekursustel. Eschbach lisab, et varjupaigasaajad räägivad sageli paremat saksa keelt kui näiteks portugallased, kes tulevad juba kümnendat aastat hooajaks ettevõttesse tööle.

Kokkuvõtvalt saab varjupaigasaajate värbamise põhjendusena veel lisada, et ettevõttejuhi meelest saavad nad täita töökohti, mis ei eelda kõrget spetsialiseerumist – vajalike oskusi omandatakse koha peal ning sobimist töökohale hinnatakse töö käigus. Varjupaigasaajate üks trumpe välismaalt tulnud hooajaliste külalisttöolistes ees võib olla parem kohaliku keele oskus.

3.3 Kogemused töösuhetes varjupaigasaajatega

A. Eschbach kirjeldab, et tema ja ta abikaasa otsustasid üheskoos anda võimaluse nende firmas töötada ka kohalikku piirkonda ümberasustatud pagulastel. Sellise otsuse taga olid pragmaatilised põhjused, mis seisnesid selles, et teatud hooaegadel „tuli leida üksikuid töötajaid juurde“ (privaatvestluse märkmetest) ning et „kohalikud varjupaigasaajad elatuvad maksumaksja rahast“ ning et integratsioonile ei mõju hästi see, kui nad on „oma kinnises toas ja ei tee midagi“ (intervjuust). Seega katsetati algusaastatel ühe või kahe pagulase rakendamist. Viimastel aastatel on neil aasta jooksul korraga tööl kuni kaheksa varjupaigasaajat. Esimene kord tuli Eschbach’idel ise pöörduda pagulaskogukonna poole töövõimaluse pakkumisega, edaspidi aga tulid igal kevadel varjupaigasaajad ettevõttesse pärima vabade töökohtade olemasolu kohta.

Ettevõtte juht jälgib, et uued töötajad ei jaotuks töörühmades näiteks „valgete ja mustade“ leerideks, vaid teeb ise vajadusel ümberkorraldusi, et panna inimesi tegema „tiimitööd“. Samuti peab ta põhjendatuks viia kogenenumad brigaadijuhid kokku algajate-pagulastega, selleks et viimased omandaksid vajalikke tööoskusi kiiremini. Ta on eriti valvas varjupaigasaajate puhul, kuna ta soovib veenduda selles, et nad oleksid „tõepoolest motiveeritud“ tööd tegema. Tal on ette tulnud vajadus vähetöökaid ja mitte-distsiplineeritud pagulasi lahti lasta ning otsida neile asendust.

Integratsiooni probleemid ja õnnestumised

Varasemalt on Eschbach’ide ettevõttes nende väitel (privaatvestlus) olnud konflikte seoses mõnede külalistööliste poolt varjupaigasaajatele suunatud ksenofoobse käitumisega ning siis pidasid nad vajalikuks sekkuda vahele ja katkestada tulevased töösuhted seotud isikutega nende tähtajalise lepingu lõppemisel. A. Eschbach’i sõnul on tema kui firmajuhi vastutuseks „integreerida varjupaigasaajad oma ettevõttesse“. Selleks peab ta suutma „tuua oma visioon või plaan kõigi töötajateni“, kui see aga ei õnnestu „siis ei ole asjal mingit lootust“.

Andreas Eschbach selgitab, et ta on ise olnud konfliktisituatsioonis mõne varjupaigasaajaga, kes on islami kultuurile vastavalt otsustanud pidada paastu *ramadan*’i ajal. Ta keeldus lubamast nendel isikutel töötada, „olles söömata ja joomata“ ning tegi sellest reegli oma ettevõttes. Ka siin tuli asendada üksikuid agitaatoreid, kes ei nõustunud nende tingimustega,

kuid edaspidi ei ole enam sellega probleeme olnud.

Eschbach selgitas intervjuu käigus, et integratsioon saab reaalselt toimida, juhul kui inimene on valmis selle nimel vaeva nägema. Ta kirjeldas ühe endise varjupaigasaajast töötaja näitel, kes töötas nende perefirmas kokku neli aastat, et on väga õnnestunud integratsioonilugusid. Antud töötaja oli algselt tähtajaliselt ja seejärel aastaringselt tööl ning selle aja jooksul ka läbis autojuhikursused. Tulemuseks oli see, et tal õnnestus leida tasuvam töö ühes teises ettevõttes, kus ta töötab vastutusrikkamal positsioonil ning kolis pagulaste ühiselamust omaette korterisse, mida ta jagab ühe kolleegiga. Eschbach kirjeldas, et ta on rahul selle üle, et ta saab toetada indiviidide integreerimist, kes seda tõesti väärivad.

Kokkuvõtvalt saab rääkida, varjupaigasaajad on ettevõtte omanike erilise tähelepanu all, kuna soovitakse veenduda selles, et nad tõepoolest oleksid valmis tööd tegema. Ettevõtte juht selgitas, et ta on varjupaigasaajate töölevõtmisel kogenud nii õnnestumisi kui ka ebaõnnestumisi ning selle arvelt on ta formeerinud oma organisatoorse praktikat ning kujundanud kindlaid veendumusi sellest, mis tema arvates toimib ja ei toimi.

3.4 Protseduurid varjupaigasaajate töölevõtmisel

Varjupaigasaajad, kes on ettevõttes tööl, on nii konventsioonipagulased kui ka täiendava kaitse saajad, kellest viimased peavad aga Šveitsist lahkuma, kui kaovad takistavad asjaolud nende tagasisaatmisele. Töölepingute tegemine varjupaigasaajatega ei ole ettevõtte juhi sõnul mingiks probleemiks, niisamuti nagu on Euroopa liidu kodanikke võimalik ilma takistusteta tööle võtta. Eschbach kirjeldab siiski, et ta ei saa vastavalt uutele seadustele enam viimased kaks aastat asüülitaotlejaid tööle võtta (märkus: lk 12 on kirjeldatud teatud eritingimusi, mis siiski annavad õiguse asüülitaotlejatel töötada).

Ettevõtte juht selgitas, et ta saab külalistöölistele pakkuda koha peal majutust. Samamoodi saab ta pakkuda samast kantonist pärit varjupaigasaajatele soodsamat elamispinda kui valla poolt hallatavates ühiselamutes. Seejuures ei saa ta majutada teisest kantonist pärit pagulasi. Ettevõttes töötavad ka Basel-Stadt'i (Basel'i linna) paigutatud varjupaigasaajad, kellel on õigus töötada üle terve riigi, kuid ei või omavoliliselt asuda teise kantonisse elama. Ettevõtte juht eelistab palgata kohalikke varjupaigasaajaid, kuna neil kulub töölejäudmiseks vähem aega „... sedasi on neil rohkem aega puhata“.

Viimasel ajal kujundab varjupaigasaajate töölevõtmist Šveitsi Põllumeeste Liidu algatatud

projekt. Eschbach selgitab, et uutele töötajatele kohaldatud katseaeg, mille raames isik töötab esimese kuu jooksul väiksema tasu alusel, vähendab ettevõtete kuluriske, juhul „kui varjupaigasaajast tööline ei sobi temale pakutud töökohale“. Siiski nendib ettevõttejuht, et enam-jaolt ei tee ta ise palju vigu oma tööliste selekteerimisel, kuna tal on selles „pikk kogemus“ ning teab ette arvestada „erinevate võimalike probleemidega“. Eschbach'id toovad näiteks (privaatvestlus), et põllumeeste pilootprojekti käigus saigi uurimuse teine intervjuueritav tööle. Nimelt, ta asendas inimest, kes oli kantoni poolt ettevõttesse värvatud, kuid ei tulnud oma ülesannetega toime.

Intervjuus ettevõtte juhiga selgub, et ettevõttel, millel on võõra päritoluga töölisi, tuleb aegajalt arvestada politsei poolt teostatud kontrollidega. Sellega seoses ei ole Eschbach'idel „üldse mitte mingisuguseid probleeme“ (e. seadusrikkumist) olnud. Küll aga on paar korda juhtunud, et „töölisi peetakse tee peal kinni ning ei lasta enne tagasi tööle, kuni igauhe tausta ja tööloha on kontrollitud“.

Kokkuvõtvalt on selgitatud, et ettevõtte juht ei pea varjupaigasaajate töölevõtmist keeruliseks protsessiks. Töölepingute sõlmimine varjupaigasaajatega (nii konventsioonipagulased kui ka täiendava kaitse saajad) ei ole ettevõtte jaoks tülikas tegevus. Ettevõtte juht eelistab oma töötajaid ise selekteerida, kuna ta on kindel oma võimetes teha häid valikuid. Pilootprojekti raames on osutunud võimalikuks kergesti lõpetada töösuhteid indiviididega, kes ei tule oma ülesannetega toime.

3.5 Varjupaigasaaja enda kogemus antud põllumajanduslikus ettevõttes

Varjupaigasaajast töölise käest uuriti, kas ta on rahul antud tööga või eelistaks võimalusel teha midagi muud. Vastustest selgus, et talle meeldib küll – ta kirjeldab, et varem ta alustas „kell viis ja nüüd kell seitse“. Kui temalt küsiti, kas ta sooviks parema meelega töötada linnas, selgitas ta, et ei ole vahet, kas töötada „näiteks restoranis“ või „gemüses“ ehk köögiviljaaianis. Ta jätkas sellega, et tema „ruumist (ühiselamus) ei ole pikk aeg (töökohani)...võib olla 30-25 minutit veloga (jalgrattaga)..“, mis „ei ole pikk aeg“. Seega seob ta oma väljavaateid ja võimalusi väga tugevasti enda elamiskohaga, ehk siis ruumiga pagulaste ühiselamus.

Intervjuueritav toonitas mitu korda intervjuu jooksul, et ta tahab teha „head tööd“, selleks et oleks lootust jätkata töötamist antud ettevõttes. Siinjuures paistab, et ta on ebakindel oma

väljavaadete osas ning et ta loodab tööandja vastutulelikkusele. Ta kirjeldab soovi töötada veel „näiteks kolm-neli aastat“ antud ettevõttes.

Somaalia päritoluga noormehelt küsiti, kuidas ta selle töö sai – kas ta ise või keegi teine leidis selle tema jaoks? See-peale kirjeldas ta et „mõned inimesed, kes töötasid varem, mõned inimesed... sommaallased, minu sõber..., et kui tuled on sul lootust“. Seega sai intervjueeritav tööle läbi tuttava(te?), kelle soovitusel alusel ta esitas ennast ettevõttesse tööle. See tõdemus iseloomustab rahvusliku tugivõrgustiku tähtsust antud varjupaigasaajale, mislähbi talle vahendati väärtuslikku informatsiooni oma kogukonna liikmete poolt.

Seoses küsimusega, kas ta sooviks teha siiski midagi muud, näiteks õppida, vastas intervjueeritav, et ta tahab õppida saksa keelt. Tema selgituste alusel on kohaliku keele hea oskus väga oluline. Ta toob näiteks, et „lähed supermarketisse ja räägid inglise („*to english*“), inimesed ütlevad: „vabandust, ma ei räägi inglise“. Tema selgituste pinnalt avanesid tema ambitsioonid, et ta tahaks korraga töötada ja saksa keelt õppida. Seega isik mõistab, et temale tuleks kasuks omandada parem tase kohalikus keeles, kuid töökindlus on tema jaoks niisamuti oluline.

Kokkuvõtvalt saab öelda, et varjupaigasaajast intervjueeritav seob oma tuleviku väljavaateid töötamisega antud ettevõttes. Tema kui piirkonda ümberpaigutatud varjupaigasaaja puhul selgus teatud paradigma, et ta on sõltuv oma toast ühiselamus ning peab vajalikuks kohaliku keele parema taseme saavutamist. Samuti iseloomustab tema kogemus rahvuslike tugivõrgustike olulisust varjupaigasaajate puhul, tänu millele sai ta teavet võimalusest saada tööle antud ettevõttes.

Arutelu

Šveitsi asüülisüsteemi üheks keskseks aspektiks on varjupaigasaajate ümberjaotamine eri kantonite vahel. Asüüli immigrante paigutatakse kantonite siseselt eri tüüpi piirkondadesse, nende seas ka maakondlikesse asulatesse. (Alapeatükist 1.1 Šveitsi asüülisüsteem)

Mitmete riikide näitel on kirjeldatud varjupaigasaajate ümberpaigutusprogrammide positiivseid ja negatiivseid aspekte. Sageli on integratsiooniprotsessidele vähem tähelepanu osutatud kui soodsate elamispindade leidmisele, asüülikulude “õiglasemale” ümberjaotamisele ja segregatsiooni vältimisele. Seetõttu on varjupaigasaajaid sageli sunniviisiliselt lahutatud oma kogukondadest ning suunatud piirkondadesse, kus võivad olla kehvemad väljavaated leida tööd kui suurtes linnades. Sellegipoolest võib taoline korraldus ka luua tingimused varjupaigasaajate riigispetsiifilise sotsiaalkapitali kasvatamisele, kuna väiksemates asulates hakkamasaamiseks on kindlasti tarvis omandada kohalik keel ja luua suhteid põliselanikega. (Alapeatükist 1.2 Varjupaigasaajate riigisisese ümberpaigutamise eoreetilised lähtekohad)

Šveitsis on ümberpaigutusprogrammi raames varjupaigasaajate tööintegratsioonile keskset tähelepanu osutatud. Riik finantseerib meetmeid konventsioonipagulaste ja täiendava kaitse saajate kaasamiseks tööturul läbi kutseõppe ja tööpraktikate. Seni oli suurem tähelepanu pööratud teeninduse ja tööstuse valdkondadele, kuid vastloodud projekti raames on sarnane lähenemine nüüd ka agraarsektorile. (Alapeatükist 1.3 Pilootprojekt varjupaigasaajate tööhõive edendamiseks agraarsektoris)

Põllumajanduslik ettevõtte Eschbach Gemüsebau on pälvinud laia tunnustust, andes mitmetele maapiirkonda paigutatud varjupaigasaajatele võimaluse leida omalesmane töökoht. Antud ettevõtte eeskujul on teised agraarfirmitad hakanud kasvavat huvi tundma varjupaigasaajate töölevõtmise vastu alternatiivina külalistööliste värbamisele hooajalisteks töödeks. (*Ibid*)

Eschbach Gemüsebau näitel on uuritud, kuidas ettevõtte omanikud põhjendavad varjupaigasaajate töölevõtmist ning millised on nende kogemused töösuhetes pagulastega. Kokkuvõtvalt saab rääkida, et otsus varjupaigasaajaid värvata põhineb pragmaatilisel vajadusel – ettevõtte vajab töötajaid hooajalistele lihttöökohtadele ning katsetas alternatiivi vaid külalistööliste rakendamisele. Oma kogemusele toetudes on ettevõtte otsustanud jätkata seda teed ning on järk-järgult suurendanud varjupaigasaajate osa oma töötajaskonnas. Omanikud õigustavad oma valikut argumendiga, et nad toetavad oma tegevusega

varjupaigasaajate tööintegratsiooni, kuid just nende, kes tõestavad, et nad soovivad tõesti töötada .

Uurides varjupaigasaajast töölise perspektiivi antud ettevõttes töötamisest on pinnale jäänud see, et tegu on inimesega, kes soovib väga ennast tõestada ning saavutada kestev tööhõive. Ta elab nn klassikalises pagulaste ühiselamus ning on oma selgituste pinnal sellest elukohast väga sõltuv. Ta toonitab, et tema jaoks on kujunenud vajaduseks omandada parem suhtlustase kohalikus keeles ning kirjeldab oma ambitsiooni jätkata keeleõppimist. Nii nagu kirjeldati kasutatud kirjanduses on oma etnilise kogukonna tugivõrgustik antud varjupaigasaajale oluline – oma rahvuskaaslaste soovitusel pöördus ta Eschbach Gemüsebau poole tööotsingutel.

Autori arvates on antud ettevõtte uurimisel selgunud, et varjupaigasaajate suunamine maapiirkondadesse ei mõju tingimata negatiivselt integratsiooniprotsessile. Varjupaigasaajad kui potentsiaalne tööjõud võivad osutuda väärt ressursiks kohalike ettevõtjate jaoks. See aga eeldab, et ettevõtjad ise oleksid valmis proovima neid inimesi oma firmadesse rakendama, mistõttu on hea kui teatakse headest eeskujudest.

Kokkuvõte

Kvalitatiivne uurimisviis ja poolstruktureeritud intervjuude meetod olid antud uurimuse korras põhjendatud, kuna koguti laiahaardelist informatsiooni intervjueeritavate tähendustest, hoiakutest ja motiividest. Kvalitatiivse sisuanalüüsi raames kategoriseeriti intervjuude ja privaatvestluse kaudu saadud empiirilist materjali ning vastati püstitatud uurimisküsimustele.

Vastatavalt püstitatud uurimisküsimustele saadi andmeanalüüsi tulemuste arutelu käigus teada, et:

1. Ettevõtte omanikud põhjendavad varjupaigasaajate töölevõtmist selle kaudu, et otsiti viisi, kuidas vastata oma firma hooajaliselt muutuvale lihttööliste vajadusele. Varjupaigasaajate töölevõtmine on alternatiiviks külalistööliste värbamisele. Ettevõtte juht kirjeldab ka mõningat omapoolset vastutust pakkuda tööd inimestele, kes muidu elatuvad kohaliku maksumaksja rahast.
2. Ettevõtte kogemused töösuhete tasandil varjupaigasaajatega põhinevad 20 aastal, mille jooksul on järjest enam kasvanud nende osa töökollektiivist. Kohalikku piirkonda paigutatud pagulased ja täiendava kaitse saajad pöörduvad ise ettevõtte poole tööotsingutel. Enamasti töötatakse tähtajaliste lepingute alusel, kuid parimad töötajad nende seast leiavad ka aastaringset teenistusvõimalust. Ettevõtte juht leiab, et temale langeb vastutus varjupaigasaajaid ettevõttesse integreerida ning selleks püüab ta saavutada kõigi tööliste üksmeelset toetust enda visioonile. Ettevõtte on varjupaigasaajate töölevõtmisel kogenud nii õnnestumisi kui ka ebaõnnestumisi ning selle arvelt on firma juht formeerinud oma organisatoorset praktikat ning kujundanud kindlaid veendumusi sellest, mis toimib ja ei toimi.
3. Varjupaigasaajast intervjueeritav andis enda selgituste pinnalt väärtuslikku informatsiooni oma kogemusest ja perspektiivist ettevõtte töölisenä. Ta toonitas, et antud töö on temale oluline ning ta seob oma tuleviku väljavaateid töötamisega antud ettevõttes. Samuti avaldub tema kui piirkonda ümberpaigutatud varjupaigasaaja paradigma, et ta on sõltuv oma toast ühiselamus ning peab vajalikuks kohaliku keele parema taseme saavutamist. Samuti iseloomustab tema kogemus rahvuslike tugivõrgustike olulisust varjupaigasaajate puhul, tänu millele sai ta teavet võimalusest saada tööle antud ettevõttes.

Antud kogemus on aidanud autoril mõista, et ka väikesel põllumajanduslikul ettevõttel on potentsiaal mängida tähtsat rolli pagulaste integratsioonis. Sellisele riigile nagu Eesti, millel on alles väga vähe kogemusi varjupaigasaajate integratsioonipraktikates, on säärasest informatsioonist, mida saab pakkuda põllumajanduslik väikeettevõtja Šveitsis kindlasti igati kasu. Siiski on antud töö raames kogutud empiirilistest ja teoreetilistest teadmistest veel vähe kindlate järelduste tegemiseks ja ülekantavate integratsioonimudelite kujundamiseks. Autori hinnangul on Eesti mastaabis tegu esimese akadeemilise tööga, kus on uuritud pagulaste integreerimist kohalikule tööturule maapiirkonnas lähtudes tööandja ja -võtja perspektiivist. Loodetavasti täiendatakse teaduslikku teadmist sellest teemast uute uurimistööde raames, milles oleks kaasatud rohkem osalejaid ning rakendatud veel teisi uurimismeetodeid.

Kasutatud kirjandus

- Andersson, R. (2003), *Settlement dispersal of immigrants and refugees in Europe: Policy and outcomes*, Research on immigration and integration in the metropolis (RIIM), 3:8, URL (kasutatud 20.06.2016) <http://mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2003/WP03-08.pdf>
- Bloch, A ja Shuster, L. (2005), *At the extremes of exclusion: deportation, detention and dispersal*, Ethnic and Racial Studies, 28:3, lk 491-512
- Bourgeois, J. (2015), USP pöördumine, 29.05.2015, *Des réfugiés comme main-d'oeuvre agricole: dans l'déal, une situation gagnant-gagnant*, URL (kasutatud 21.06.2016) <http://www.sbv-usp.ch/fr/medias/points-de-vue/archive-2015/29052015/>
- Chancellerie Fédérale (2016), *Initiative populaire fédérale „Contre l'immigration de masse“*, URL (kasutatud 23.06.2016) <https://www.admin.ch/ch/f/pore/vi/vis413t.html>
- Commission fédérale des migrations (CFM) (2015), *Hébergement et encadrement*, URL (kasutatud 23.06.2016) <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/restrukturierung.html>
- Commission fédérale des migrations (CFM) (2015), *Intégration*, URL (kasutatud 23.06.2016) <http://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home/flucht---asyl/integration.html>
- Damm, A. P. ja Rosholm, M. (2010), *Employment effects of spatial dispersal of refugees*, Review of Economics of the Household, 8:1, lk 105-146
- Gattiker, M. (2015), SEM pöördumine, 20.05.2016, *Intégration des réfugiés dans le monde du travail, projet pilote „Les réfugiés dans l'agriculture“*, URL (kasutatud 21.06.2016) http://www.sbv-usp.ch/fileadmin/sbvuspch/03_Medien/Medienmitteilungen/PM_2015_fr/150520_USP_Gattiker.pdf
- Goodall, C. (2011), *Sanctuary and solidarity: urban communitie responses to refugees and asylum seekers on three continents*, UNHCR, New issues on refugee research, research paper no 221, URL (kasutatud 31.05.2016) <http://www.unhcr.org/4e79f41e9.html>
- Joly, D., Kelly, L. ja Nettleton, C. (1997), *Refugees in Europe: the hostile new agenda*, An MRG international report, Minority Rights Group (MRG), 96:5, URL (kasutatud 31.05.2016) <http://minorityrights.org/publications/refugees-in-europe-the-hostile-new-agenda-march-1997/>

Loi sur l'Asile (LAsi), 26.06.1998, RO 1999 2262, URL (kasutatud 21.01.2016) <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995092/index.html>

OECD (2015), *Migration policy debates n07: Is this humanitarian migration crisis different*, URL (kasutatud 31.05.2016) <https://www.oecd.org/migration/Is-this-refugee-crisis-different.pdf>

Karapin, R. (1999), *The politics of immigration control in Britain and Germany: subnational politicians and social movements*, *Comparative Politics*, 31:4, lk 423-444

Migraweb, Web for Migrants (WFM), *Residence permits*, URL (kasutatud 23.01.2016) <http://www.migraweb.ch/en/themen/asylrecht/aufenthalt/wohnen/>

Neumayer, E. (2005), *Asylum recognition rates in western Europe: their determinants, variation, and lack of convergence*, *The Journal of Conflict Resolution*, 49: 1, lk 43-66

Rosenberg, G. (1995), *Sweden and its immigrants: policies versus opinion*, *Daedalus*, 124:3, lk 209-218

Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) (2012), *Accueil*, URL (kasutatud 21.01.2016) <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/asylverfahren/empfang.html>

Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) (2015), *Aide sociale accordée aux réfugiés reconnus*, URL (kasutatud 21.01.2016) https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/sozialhilfe/anerkannte_fluechtlinge.html

Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) (2011), *Asile/ Protection contre la persécution*, URL (kasutatud 21.01.2016) <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/asyl.html>

Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) (2015), *Décision d'asile*, URL (kasutatud 21.01.2016) <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/asylverfahren/asylentscheid.html>

Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) (2015), *Foire aux questions*, URL (kasutatud 23.06.2013) <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/integration/faq.html>

Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) (2012), *La demande d'asile*, URL (kasutatud 21.01.2016) <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/asylverfahren/asylgesuch.html>

Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) (2012), *La procédure d'asile*, URL (kasutatud 21.06.2016) <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/asylverfahren.html>

Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) (2015), *Livret F*, URL (kasutatud 23.01.2016) https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/themen/aufenthalt/nicht_eu_efta/ausweis_f_vorlaeufig.html

Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) (2015), saatekiri kantoni ametkondadele, *Projet-pilote „Travailler chez le paysan“ de l'Union suisse des paysan USP*, kasutatud 21.06.2016, <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/arbeits/landwirtschaft/rundschreiben-pilotprojekt-f.pdf>

Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) (2012), *Répartition des requérants d'asile entre les cantons*, URL (kasutatud 21.01.2016) https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/asylverfahren/empfang/verteilung_der_asylsuchenden.html

Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) (2015), *Statistique en matière d'asile*, 2014, URL (kasutatud 24.01.2016) <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/publiservice/statistik/asylstatistik/2014/stat-jahr-2014-kommentar-f.pdf>

Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) (2015), *Tradition humanitaire*, 2011, URL (kasutatud 24.01.2016) <https://www.sem.admin.ch/sem/fr/home/asyl/asyl/humanitaere-tradition.html>

UNHCR (2013), *A new beginning: refugee integration in Europe*, URL (kasutatud 31.05.2016) <http://www.unhcr.org/52403d389.pdf>

UNHCR (2002), *Refugee resettlement, 2.1 : Matching people with communities: placement in the receiving society*, lk 57-67, URL (kasutatud 31.05.2016) <http://www.unhcr.org/3d985e561.html>

Union suisse des paysans (USP), (2015), pressikonverentsi juhtkiri, *Des réfugiés comme main-d'oeuvre agricole: dans l'déal, une situation gagnant-gagnant*, kasutatud 21.06.2016, <http://www.sbv-usp.ch/fr/medias/communiqués-de-presse/archive-2015/200515-projet-pilote-refugies/>

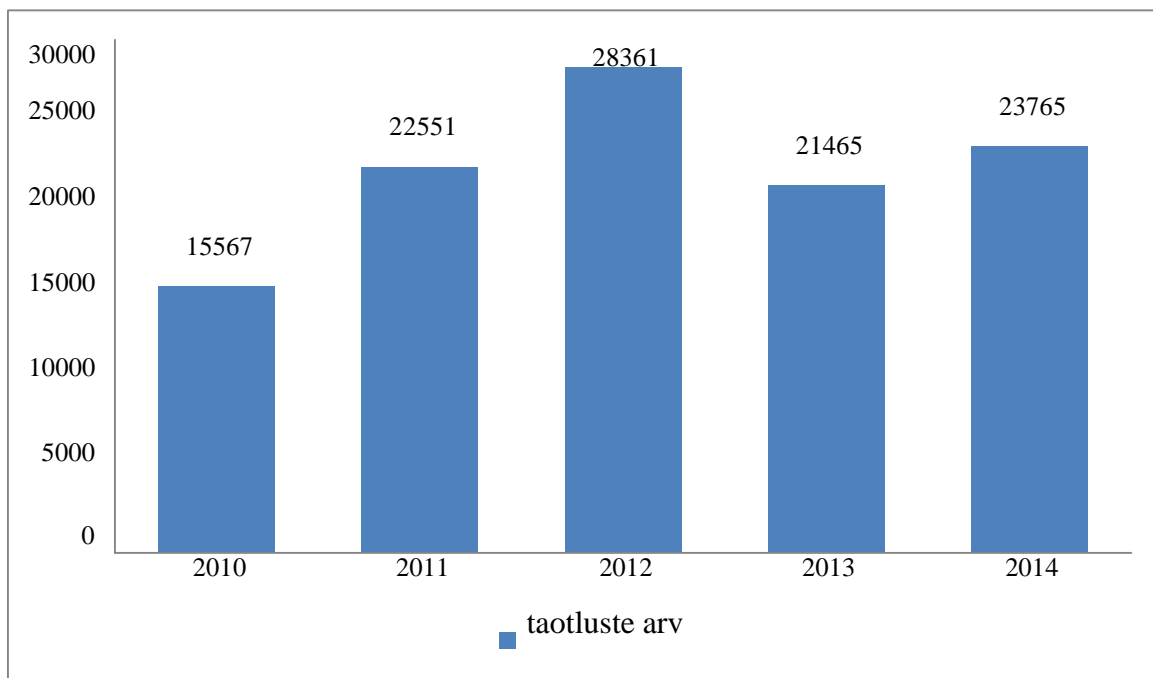
Union suisse des paysans (USP), (2015), 11.11.2015, novembrikuu pressikonverents, *Nous recherchons des exploitations souhaitant participer au projet-pilote avec des réfugiés*, kasutatud 21.06.2016, <http://www.sbv-usp.ch/fr/medias/communiqués-de-presse/archive-2015/091115-projet-pilote-refugies/>

Õunapuu, L. (2014), Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes, õpik. Tartu Ülikool, 2014

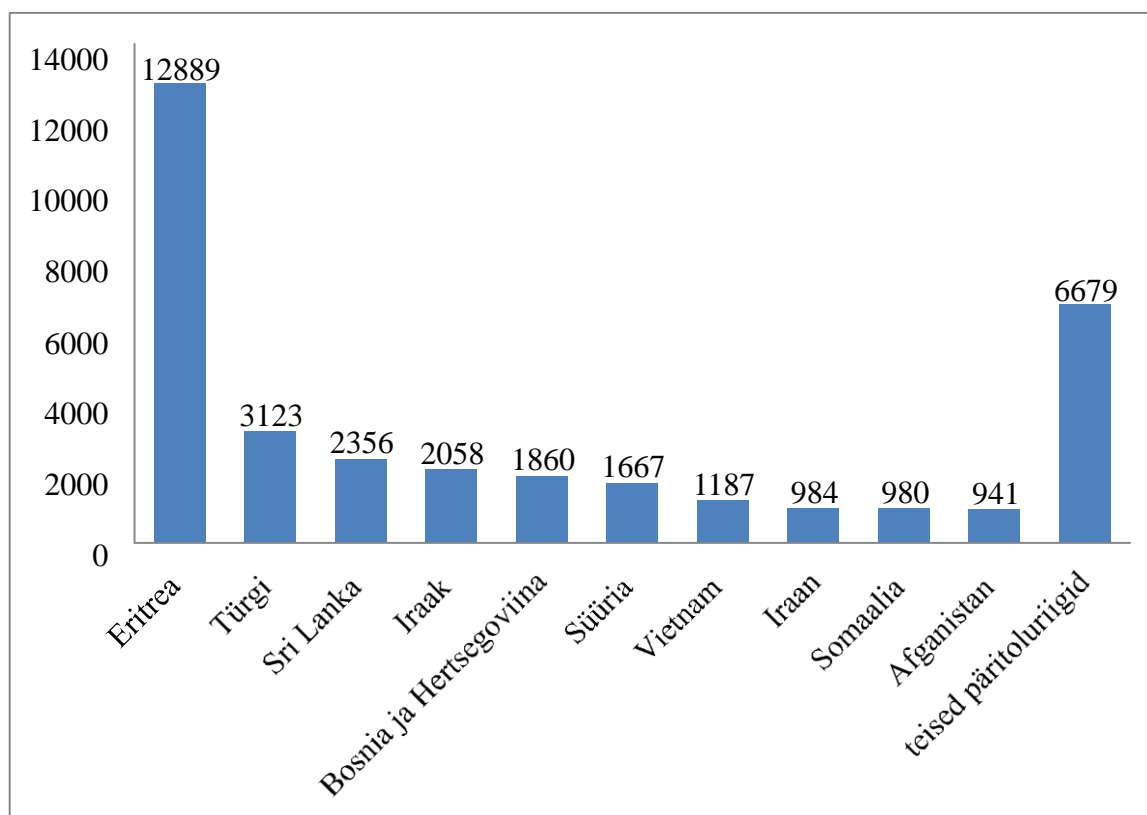
Lisad

Joonised

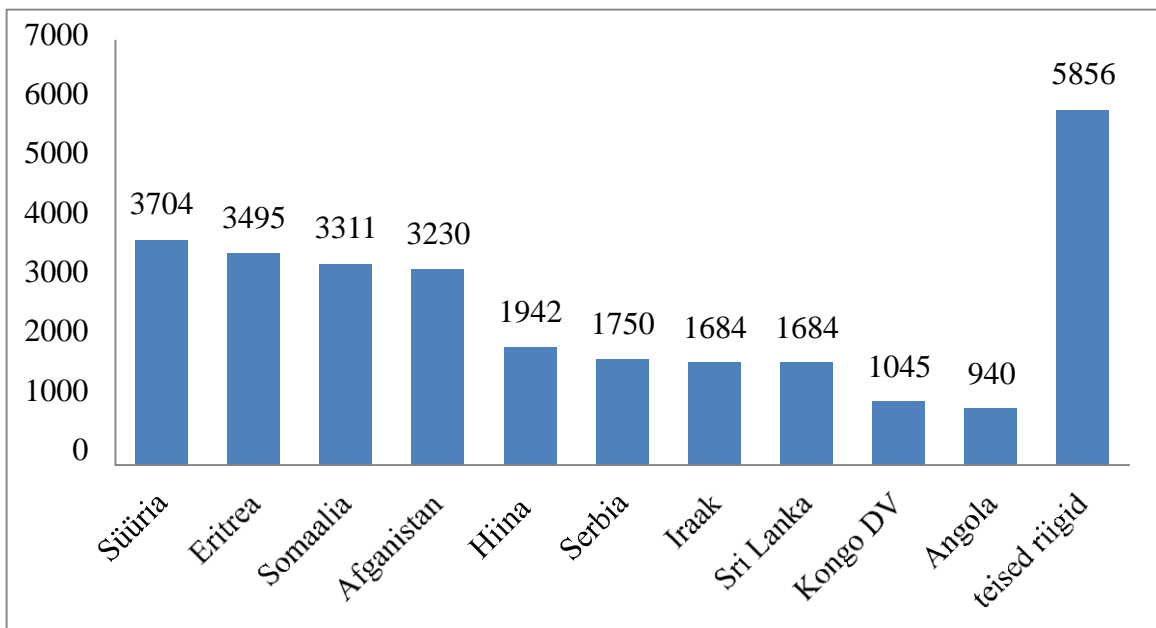
Joonis 1: Asüülitaotlused numbrites Šveitsis 2010-2015 aastatel; tulpdiaagramm (SEM, 2015, *Statistique ...*)



Joonis 3: 2014. aasta andmetel rahvusvahelise kaitse all olevad isikud peamiste päritoluriikide alusel (kokku 34724 inimest), tulpdiagramm (SEM,2015, *Statistique...*)



Joonis 4: 2014. aasta andmetel täiendava kaitse all olevad isikud peamiste päritoluriikide alusel (kokku 28641 inimest); tulpdiagramm (SEM,2015, *Statistique...*)



Intervjuukavad (inglise keeles)

Interview Plan for use with Andreas Eschbach

General description:

a semi structured interview, meaning that the order in which questions are asked depends on the nature of freely formulated answers by the respondent. There are six parts to the interview, including an introduction and ending with a final conclusion, where the respondent can add information that he perceives is relevant to the subject of the interview.

This interview is subject of academic research and will be used in a final thesis at the bachelor level. Written consent from the interviewee is necessary as the publication rights will go to Tartu Ülikool in Estonia.

1. Introduction

(Presenting the questioner, describing the purpose of the interview, time and whereabouts)

Introducing Andreas Eschbach, owner and manager of Eschbachbau fresh produce farm in Füllinsdorf, Switzerland.

2. The company

- Could You give me a general description of the company You run? -

When did the company start?

What are the farm products and how do You produce them?

What is the size of Your enterprise? (how many people do You employ?)

3. The workforce

(The company has caught the attention of the media for employing refugees and asylum seekers)

- How many among Your workforce are Swiss citizens, how many refugees and asylum seekers?

- What lead You to employ refugees and asylum seekers?

Was it out of functional necessity or was it a personal/moral choice?

- Is there a disparity between the professional responsibilities of Your refugee and native Swiss employees?

If so, then what are the main reasons for it?

4. The processes for employing refugees and asylum seekers

- What is the official process of employing refugees and asylum seekers? (How does it differ from employing Swiss citizens?)-

*What are the constraints in employing refugees and asylum seekers for the company?
(is there a difference between employing a refugee or an asylum seeker?)*

Are there any direct benefits in employing refugees and asylum seekers for the company?

(* refugee and asylum seeker = immigrant)

- What is Your personal approach in selecting Your immigrant workforce?

How important are qualifications and local language skills?

Have You developed preferences in recruiting based on age, gender, ethnicity?

5. The Experience of employing immigrant workforce

- How do You perceive Your immigrant workers perform at their duties?-

For how long have You been employing immigrants?

How many immigrant employees have You had approximately?

Do You have any immigrant staff in a permanent position with Your company?

- If You may, please share from Your viewpoint as employer a more or less successful integration story in the workplace -

What lessons have You learned from Your experience in employing migrants?

Do You have any regrets because of employing immigrants?

Would You recommend employing refugees and asylum seekers to similar enterprises as Yours in other countries?

- What feedback have you received...

... from the media?

... Your community, friends and family?

... Your employees?

6. Conclusion and End of private interview with Andreas Eschbach

- Is there anything You would like to add to complement on the topic of the discussion?

Interview plan for use with Eschbachbau refugee/asylum seeker employees

General description:

A semi structured interview, meaning that the order in which questions are asked depends on the nature of freely formulated answers by the respondent.

Introduction:

Introducing the refugee/asylum seeker employee of Eschbachbau while keeping his/her identity anonymous.

You are an employee at Eschbach gemüsebau and You have agreed to be filmed for the purpose of academic research. I thank You for this opportunity to gain information that may be valuable in future processes in my own country Estonia.

The background:

How long have You been an employee at Eschbachbau?

Could You please describe to me the nature of Your work.

What are Your main tasks and work hours?

Had You ever worked in an agricultural enterprise before coming to Esbachbau?

*– If so, do You believe Your previous work experience helped You to obtain this position?
(What useful skills did You already possess?)*

*– If not, can You tell me if You feel You already had some other skills that are useful in
Your work.*

The beginnings:

- Where were You in Switzerland before You started working for Eschbachbau?

- Were You working at that time? :

– If so, what work were You doing then?

*– If not, had You been searching for work a long time (please describe the length of time:
how many weeks/months/years)?*

Can You tell me how You first learned about this work opportunity here and what happened next.

Did You find out about it independently or where You introduced to the work by a third party?

How would You describe the reception You received when You were introduced here?

Did You find the work and environment suitable for You at first?

Did You encounter any problems? (If any, please describe them: e.g. language, skills, different work culture)

The Present:

Do You feel motivated about the work You are doing?

Do You feel You have good relations with Your employer and colleagues?

The Perspectives:

If given the choice, would You rather work in the country or in the city?

If You prefer the country, then what are the reasons for it?

If You would rather work in the city, then what would You like to do?

If You would rather work in the city, then is there a reason why You cannot find suitable work there?

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, René Armas Weber

sünnikuupäev: 27. november 1987 (27.11.1987)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

“Varjupaigasaajad kui tööjõud maapiirkonnas : ühe Šveitsi põllumajandusliku ettevõtte kogemus“

mille juhendaja on Judit Strömpl (Phd)

1.1. reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2. üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 02.06.2016